

সেরা কলেজের ২০১৭ সালের নির্বাচনি পরীক্ষার প্রশ্নপত্র: সৃজনশীল রচনামূলক



Rbkxj
173



সকল বোর্ডের শীর্ষস্থানীয় কলেজের ২০১৭ সালের নির্বাচনি পরীক্ষার প্রশ্নপত্র

১৭. রাজউক উত্তরা মডেল কলেজ, ঢাকা

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১. ▶ মি. আসলাম এবং মি. পারভেজ একটি উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত আছেন। উভয়ের কর্মকালের ওপর প্রতিষ্ঠানের সফলতা অনেকাংশে নির্ভরশীল। প্রায়ই মি. আসলামকে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে নীতিমালা ও পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হয়। অন্যদিকে মি. পারভেজ প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক কর্মচারীদের তত্ত্বাবধানের বাস্‌ড বায়নের জন্য তিনি অধীনস্থ কর্মচারীদের উপদেশ, নির্দেশ দিয়ে থাকেন। তিনিও সময় সময় অর্পিত দায়িত্ব পালনের জন্য নিজস্ব পরিকল্পনা প্রণয়ন করে থাকেন।
 - ক. ব্যবস্থাপনা চক্র কী? ১
 - খ. হেনরি ফেয়লকে আধুনিক ব্যবস্থাপনার জনক বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত মি. আসলাম ব্যবস্থাপনার কোন স্তরের কর্মরত? বর্ণনা করো। ৩
 - ঘ. “সাংগঠনিক স্‌ড্ড বিবেচনায় মি. পারভেজ সিদ্ধাস্‌ড্‌গ্রহণের চেয়ে সিদ্ধাস্‌ড্‌ বাস্‌ড্‌ বায়নের সাথে সঠিক মাত্রায় সম্পৃক্ত”- তুমি কি এর সাথে একমত? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪
২. ▶ বিসমিলখান হাটের প্রাইজের কর্ণধার জনাব ওয়াসিফ তার প্রতিষ্ঠানে কার্যাদি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য ব্যবস্থাপনার কার্যাবলিকে কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী বিভিন্ন ভাগে ভাগ করে এদের এক একটি কাজের জন্য একজন বিশেষজ্ঞ নির্ধারণ করে তার সংগঠন কাঠামো নির্ধারণ করেন এবং নির্বাহীর সরাসরি তত্ত্বাবধানে কী পরিমাণ কাপস্‌ড্‌ ন ন্যাস্‌ড্‌ করলে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কাজ সফল হবে তার সঠিক বাস্‌ড্‌বায়ন করেন বলে তিনি সফল ব্যবস্থাপক।
 - ক. পিতৃসুলভ নির্দেশনা কী? ১
 - খ. আনুষ্ঠানিক ও আনুষ্ঠানিক নেতৃত্বের পার্থক্য লেখো। ২
 - গ. উদ্দীপকে কোন ধরনের সংগঠনের কথা বলা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
 - ঘ. জনাব ওয়াসিফের সফল হওয়ার পেছনে সংগঠনের কোন নীতিমালা ব্যবহৃত হচ্ছে বলে তুমি মনে করো? বিশেষণ করো। ৪
৩. ▶ জনাব শাওন ‘পলিমার ইন্ডাস্‌ট্রিজ’-এর উৎপাদক ব্যবস্থাপক। তিনি কর্মীদের এবং প্রতিষ্ঠানে সময় কম দেন। কর্মীদের করণীয় কী তা বুঝিয়ে দেন এবং পরামর্শ দিয়ে বাইরে অন্যত্র কাজে বাস্‌ড্‌ হয়ে পড়েন। এতে কর্মীরা কার্যসম্পাদনকালে কোনো কাজে সমস্যা দেখা দিলে জনাব শাওনের সাথে পরামর্শ করতে পারেন না বিধায় কার্যসম্পাদনে সৃষ্ট সমস্যা সমাধানে কোনো উপায় পায় না বলে প্রতিষ্ঠানটি দিন দিন আর্থিক সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে।
 - ক. সিদ্ধাস্‌ড্‌গ্রহণ কী? ১
 - খ. কর্মী নির্বাচনকে নেতিবাচক পদ্ধতি বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত জনাব শাওনের নেতৃত্বের ধরন কী? ব্যাখ্যা করো। ৩
 - ঘ. উদ্দীপকে সমস্যা সমাধানে নির্দেশনার কোন পদ্ধতি প্রয়োজন বলে তুমি মনে করো? বিশেষণ করো। ৪
৪. ▶ আনন্দ ফ্যাশনস লিমিটেড একটি ১০০% রপ্তানিমুখী তৈরি পোশাক কারখানা। প্রতিষ্ঠানটির কর্মীরা তাদের উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের নিকট থেকে একই সময়ে ভিন্ন ভিন্ন আদেশ পাওয়ায় নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন করতে বাধায় সম্মুখীন হচ্ছেন। এছাড়া উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কার্যভার বেশি হওয়ায় সিদ্ধাস্‌ড্‌ গ্রহণে সময়ক্ষেপণ হচ্ছে। ফলে প্রতিষ্ঠানটির সুনাম দিন দিন ক্ষুণ্ণ হচ্ছে।
 - ক. কর্তৃত্ব কী? ১
 - খ. প্রশাসনকে সংগঠনের মস্‌ড্‌ক বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রথমদিকে ব্যবস্থাপনার কোন মূল নীতিটি লঙ্ঘিত হয়েছে? বর্ণনা করো। ৩
 - ঘ. উদ্দীপকের উলিখিত উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কার্যভার লাঘবে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কী করণীয় আছে বলে তুমি মনে করো? যুক্তিসহ তোমার মতামত দাও। ৪
৫. ▶ জনাব আকরাম আহমেদ দেশের একজন স্বনামধন্য পোশাক রপ্তানিকারক। সম্প্রতি তিনি ইউরোপের একটি দেশ থেকে বিপুল পরিমাণে বিভিন্ন ডিজাইনের পোশাক রপ্তানির একটি ফরমায়েশ পান। তিনি প্রাতিষ্ঠানিক ও বাহ্যিক বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা ও দিক বিবেচনায় প্রস্‌ড্‌বতি গ্রহণ করার সিদ্ধাস্‌ড্‌ নিলেন এবং যথাযথ কর্মসূচি প্রণয়ন করলেন। যথাসময়ে পণ্য প্রেরণ করায় তার ব্যবসায়ের সুনাম বেড়েছে।
 - ক. রণনৈতিক পরিকল্পনা কী? ১
 - খ. পরিকল্পনায় নমনীয়তা কেন প্রয়োজন? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে উলিখিত জনাব আকরাম আহমেদের পণ্য সরবরাহ সংক্রাস্‌ড্‌ গৃহীত পরিকল্পনাটি কোন ধরনের পরিকল্পনা? বর্ণনা করো। ৩
 - ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত জনাব আকরাম আহমেদের কোন ধরনের দক্ষতার কারণে সফল হয়েছেন বলে তুমি মনে করো? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪
৬. ▶ বেল্লিমকো ফার্মা লি. ঔষধ প্রস্তুতকারী একটি প্রতিষ্ঠান। প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের কার্যদক্ষতার পূর্ণ ব্যবহারের লক্ষ্যে তাদের শিক্ষা, চিকিৎসা, যাতায়াত ব্যবস্থাসহ বিভিন্ন সুবিধা প্রদান করেন। এতে কর্মীরা সন্তুষ্টিতে কাজ করলেও কার্যপরিবেশে তারা নিজেদের নিরাপদ মনে করেন না এবং চাকরির স্থায়িত্ব নিয়েও তারা চিন্‌ড্‌ত থাকেন।
 - ক. বোনাস কী? ১
 - খ. প্রেষণা মানব মনের সাথে কীভাবে সম্পৃক্ত? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত বেল্লিমকো ফার্মা লি. কর্মীদের কোন ধরনের প্রেষণা প্রদান করে? ব্যাখ্যা করো। ৩

- ঘ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানে সাফল্যের চাহিদা সোপান তলের কোন স্‌ড্‌টি অনুপস্থিত? তোমার মতামত দাও। ৪
৭. ▶ গোল্ডেন সোয়েটারের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ উৎপাদন বিভাগের জন্য প্রতিমাসে ২২,০০০ পিস সোয়েটার তৈরির লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে। প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধার পূর্ণ ব্যবহার করে গত তিন মাসে উৎপাদনের পরিমাণ ছিল যথাক্রমে ১৯০০০, ১৯৫০০ এবং ২০,০০০ পিস। সার্বিক বিষয় বিবেচনা করে কর্তৃপক্ষ মাসিক উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা ২০,০০০ পিস পুনর্নির্ধারণ করার চিন্‌ড্‌ত করে।
 - ক. পাট কী? ১
 - খ. নিয়ন্ত্রণ কীভাবে দক্ষতা বৃদ্ধি করে? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থায় ব্যবহৃত আদর্শমান কোনটি? বর্ণনা করো। ৩
 - ঘ. উদ্দীপকে উলিখিত লক্ষ্যমাত্রা পুনর্নির্ধারণ করার চিন্‌ড্‌তর যৌক্তিকতা বিশেষণ করো। ৪
৮. ▶ জনাব মনির সুপার স্টার টিউবস্‌-এর মালিক। প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিষয়ে সিদ্ধাস্‌ড্‌ গ্রহণ করে তিনি বিভিন্ন বিভাগের প্রধানদের নির্দেশনা প্রদান করেন। পরবর্তীতে বিভাগীয় প্রধানরা তাদের অধীনস্থদের নির্দেশনা প্রদান করেন। এতে করে আদেশ-নির্দেশ প্রদান অনেক সময় বিলম্ব ঘটে এবং কাজ সঠিক সময়ে সম্পাদন সম্ভব হয় না। তাই প্রতিষ্ঠানের উন্নতির জন্য নির্দেশ প্রদানের ক্ষেত্রে নতুন প্রযুক্তি ব্যবহারের চিন্‌ড্‌ত করছেন যাতে দূর থেকে কথা বলা কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ করা যায়।
 - ক. এনকোডিং কী? ১
 - খ. ‘ব্যবস্থাপনা একটি চলমান প্রক্রিয়া’- ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে জনাব মনিরের প্রতিষ্ঠানে নির্দেশ প্রদানে কোন ধরনের যোগাযোগ পরিলক্ষিত হয়? ব্যাখ্যা করো। ৩
 - ঘ. প্রতিষ্ঠানের উন্নতির জন্য নতুন প্রযুক্তি ব্যবহারের যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪
৯. ▶ জনাব হাসান একটি প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন পদে কর্মরত। তার প্রতিষ্ঠানের সংগঠন কাঠামোতে কিছু বিষয়ে অস্পষ্টতা রয়েছে। অনেক সময় অধস্‌ড্‌রা কে কার কাছ থেকে নির্দেশনা নেবে তা বোঝতে না পারায় সরাসরি মহাব্যবস্থাপকের কাছে দৌড়াচ্ছেন। মহাব্যবস্থাপক কাজে ভারাক্রাস্‌ড্‌ হওয়ায় ঠিকমতো প্রতিষ্ঠান পরিচালনা করতে পারছেন না। তাছাড়া বিভিন্ন বিভাগের কাজে সমন্বয়ের অভাব দেখা যাচ্ছে। মহাব্যবস্থাপক এ অবস্থা থেকে উত্তরণের জন্যে সংগঠন কাঠামো পরিবর্তনের চিন্‌ড্‌ত করছেন।
 - ক. মেট্রিক্স সংগঠন কী? ১
 - খ. নেতৃত্ব ছাড়া দলবদ্ধ প্রচেষ্টা অসম্ভব কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে সমন্বয়ের কোন নীতির অভাবে অধস্‌ড্‌রা সরাসরি মহাব্যবস্থাপকের কাছে যাচ্ছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
 - ঘ. উক্ত নীতি অনুসরণ করলে প্রতিষ্ঠানের সবকিছু ঠিকমতো চলবে -তুমি কি সমর্থন করো? উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪
১০. ▶

সহকারী মহাব্যবস্থাপক
উৎপাদন বিভাগ

সহকারী মহাব্যবস্থাপক
বাজারজাতকরণ বিভাগ

সহকারী মহাব্যবস্থাপক
অর্থ ও হিসাব বিভাগ

সহকারী মহাব্যবস্থাপক
মানবসম্পদ বিভাগ

 - ক. ফলাবর্তন কী? ১
 - খ. ভিডিও কনফারেন্স ও টেলিকনফারেন্সের মধ্যে পার্থক্য কী? ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত চিত্রটি কোন ধরনের যোগাযোগ নির্দেশ করে? বর্ণনা করো। ৩
 - ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত যোগাযোগ পদ্ধতিটি কি আস্‌ড্‌সম্পর্ক উন্নয়নে সহায়ক? তোমার উত্তরের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪
১১. ▶ জনাব সায়মন একটি পোশাক কারখানার মালিক। তিনি ২০১৬ সালের জন্য বিগত বছরের চেয়ে ১৫% বেশি উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেন। ২০১৬ সালের গুর্‌তে বেশ কিছু দক্ষ শ্রমিক চাকরি ছেড়ে চলে যান এবং অবসর গ্রহণ করেন। তাছাড়া তখন বাজারে কাঁচামালের দূস্‌প্রাপ্যতাও ছিল। বছর শেষে দেখা যায় যে, উৎপাদন কাস্‌জিত লক্ষ্যমাত্রায় অর্জিত না হওয়ায় ব্যবসায়ের লোকসান হয়েছে।
 - ক. প্রকল্প কী? ১
 - খ. উদ্দেশ্য ও পরিকল্পনার মধ্যে সম্পর্ক কী? ব্যাখ্যা করো। ২
 - গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠান পরিকল্পনা প্রণয়নে কোন বিষয়টি উপেক্ষা করেছে? বর্ণনা করো। ৩
 - ঘ. উদ্দীপকের বর্ণিত বর্তমান অবস্থা উত্তরণে প্রতিষ্ঠানটির করণীয় কী? যুক্তিসহ তোমার মতামত দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা



eAemva mSMVb 2q c0

১. Diicò eBGqi 228 c†Óxvi 12 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	৫. Diicò eBGqi 273 c†Óxvi 16 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	৯. Diicò eBGqi 424 c†Óxvi 16 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ
২. Diicò eBGqi 299 c†Óxvi 16 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	৬. Diicò eBGqi 377 c†Óxvi 15 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	১০. Diicò eBGqi 403 c†Óxvi 18 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ
৩. Diicò eBGqi 350 c†Óxvi 19 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	৭. Diicò eBGqi 443 c†Óxvi 17 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	১১. Diicò eBGqi 273 c†Óxvi 17 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ
৪. Diicò eBGqi 248 c†Óxvi 16 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	৮. Diicò eBGqi 402 c†Óxvi 17 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÅ	

১৮. ভিকার ননিসা নূন স্কুল এন্ড কলেজ, ঢাকা

বিষয় কোড:

২	৭	৮
---	---	---

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১.▶ রূপম গ্রুপের ব্যবস্থাপক শাহেদুর রহমান কার্যের প্রকৃতি অনুযায়ী কার্যবিভাজন করেন। তিনি যোগ্য কর্মী নির্বাচন করে উপযুক্ত কর্মে নিয়োজিত করেন। শাহেদুর রহমান কর্মীদেরকে কেবল দায়িত্বই প্রদান করেন না সাথে সাথে যথাযথ কর্তৃত্বও প্রদান করেন। প্রতিষ্ঠানের বস্তুগত ও অবস্তুগত উপাদানসমূহ একত্রিত করে একে একে কর্মীদের উপর অর্পিত দায়িত্বের সবসময় খোঁজ-খবর নেন। কর্মীরাও প্রশ্নের সম্মুখীন হতে হবে ভেবে মনোযোগ দিয়ে কাজ করেন। এতে প্রতিষ্ঠানটি সফলতা অর্জনের পথে ধাপে ধাপে এগিয়ে যাচ্ছে।

- ক. ব্যবস্থাপনা স্তর কী? ১
খ. ব্যবস্থাপনায় শ্রেণী এত গুরুত্বপূর্ণ কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানে শাহেদুর রহমান ব্যবস্থাপনার কোন কার্যের সাথে জড়িত? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. রূপম গ্রুপের সফলতার পিছনে কীসের ভূমিকা অপরিসীম? তোমার উত্তরের যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪

২.▶ পদ্মা ফ্যাশন একটি উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান। এটি ঢাকার উত্তরা এলাকায় অবস্থিত। প্রতিষ্ঠানটি প্রতিবছর তৈরি পোশাক বিভিন্ন দেশে রপ্তানি করে বৈদেশিক মুদ্রা অর্জন করছে। বিভিন্ন কার্যক্রম পরিচালনার জন্য প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত সর্বস্তরের কর্মীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রাধান্য দেয়। কিন্তু বর্তমানে এরূপ কার্যক্রমের জন্য প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ কর্মীদের মধ্যে অসন্তোষ দেখা দিয়েছে। এ অবস্থা মোকাবেলার জন্য পদ্মা ফ্যাশন প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে।

- ক. ব্যবস্থাপনা চক্রের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কার্য কী? ১
খ. ব্যবস্থাপনায় নির্দেশনায় নির্দেশনার একা পালিত হয় কেন? ২
গ. উদ্দীপকের পদ্মা ফ্যাশনে কোন নীতির অনুপস্থিতি দেখা দিয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. আলোচিত উদ্দীপকে পদ্মা ফ্যাশনের কর্মীদের অসন্তোষ দূরীকরণে উক্ত নীতির প্রয়োজনীয়তা আছে কি? পঠিত বিষয়ের আলোকে তোমার মতামত বিশ্লেষণ করো। ৪

৩.▶ ARK কোম্পানি সিদ্ধান্ত অনুসারে ২০১২ থেকে ২০১৬ সালের মধ্যে বিভিন্ন পর্যায়ে ১,০০০ কর্মী নিয়োগ ও প্রশিক্ষণের কার্য সফলভাবে সম্পাদন করে। খুলনায় কোম্পানির নতুন শাখা স্থাপনের ফলে দ্রুত সভ্য থেকে কর্মরত কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের মধ্য হতে ১০ জনকে পদোন্নতি দিয়ে সেখানে প্রেরণ করা হলো। পদোন্নতি বঞ্চিতরা সুনীতি রীতি, নীতি ও প্রক্রিয়া অনুসরণপূর্বক পদোন্নতির দাবি তুলল। অবশেষে কর্তৃপক্ষের আশ্বাসে পরিস্থিতি স্বাভাবিক হলো।

- ক. প্রশাসন সংগঠনের কী সৃষ্টি করে? ১
খ. নিয়ন্ত্রণের ব্যাপ্তি প্রতিষ্ঠানের কতদূর পর্যন্ত পরিব্যপ্ত? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের ARK কোম্পানির নিয়োগ ও প্রশিক্ষণ সময়ভিত্তিক কোন পরিকল্পনার অঙ্গভূত? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানে পদোন্নতি বঞ্চিতরা কোন ধরনের পরিকল্পনার জন্য আন্দোলন করেছে? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দিয়ে ব্যাখ্যা করো। ৪

৪.▶ “চৌধুরী এন্ড চৌধুরী সন্স” একটি স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠান। বর্তমানে প্রতিষ্ঠানটিতে ৩০ জন নতুন কর্মীর প্রয়োজন। সরকারি ব্যবস্থাপক ও শ্রমিক ইউনিয়ন কর্তৃপক্ষ তাদের পরিচিতির মধ্য থেকে ২০ জন ও ১০ জন কর্মী বাছাই করে এবং একই দিনে তাদের কর্মস্থলে যোগ দিতে বলে। পাঁচ বছর পর কর্তৃপক্ষ এই ৩০ জনের মধ্য থেকে ফ্লোর ইনচার্জের তিনটি শূন্যপদে তিন জনকে পদোন্নতি দেয়ার প্রয়োজনীয়তা অনুভব করেন। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা উন্নয়নকেই তাঁরা সর্বোচ্চ প্রাধান্য দিতে চান।

- ক. বাজেট কী? ১
খ. কর্মী সংস্থান বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকে চৌধুরী এন্ড চৌধুরী সন্স কোন উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে শূন্য পদসমূহে কিসের ভিত্তিতে পদোন্নতি দেওয়া উচিত বলে তুমি মনে করো? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪

৫.▶ জনাব আলী আজম তাঁর প্রতিষ্ঠান “আজম গ্রুপ”-এ নির্বাহী কর্মকর্তার পাশাপাশি সহকারী নিয়োগ করেন। এতে নির্বাহীগণ নিজ নিজ ক্ষেত্রে শক্তি ও ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারেন। সম্ভবত তাদের প্রতিষ্ঠান সম্প্রসারণ করে বহুমুখী পণ্যের উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা স্থির করায় পরিচালক তাদের সংগঠন কাঠামোর পরিবর্তনের কথা ভাবছেন।

- ক. সংগঠন কাঠামো কী? ১
খ. রূপনৈতিক পরিকল্পনা বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকের জনাব আলী আজমের প্রাথমিক অবস্থায় সাংগঠনিক কাঠামোর ধরনটি কী? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. বহুমুখী পণ্য উৎপাদনের ক্ষেত্রে পরিচালক কোন ধরনের সংগঠন কাঠামো প্রণয়ন করলে প্রতিষ্ঠানের জন্য মঙ্গলজনক হবে? যুক্তি দিয়ে বিশ্লেষণ করো। ৪

৬.▶ “স্টার টেক্সটাইল লি.” একটি উৎপাদনমুখী প্রতিষ্ঠান। এ প্রতিষ্ঠানের প্রায় ১,৫০০ জন কর্মী কাজ করে। প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক মনে করেন কর্তৃপক্ষের অধিক সহানুভূতিশীলতার সুবাদে কর্মীরা অলস হয়ে পড়েছে এবং কর্মীরা কাজ এড়িয়ে চলায় প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ক্ষমতা হ্রাস পেয়েছে। তাই তিনি শাস্তি জূলক ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে কর্মীদের থেকে কাজ আদায় করতে চান এবং কোনো পরিকল্পনা প্রণয়নে কর্মীদের অংশগ্রহণের সুযোগ না দেয়ার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন।

- ক. নেতৃত্ব কী? ১
খ. লক্ষ্য অর্জনে “একতাই বল” নীতি গুরুত্বপূর্ণ কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে ক্ষমতা প্রয়োগের ধরন বিচারে “স্টার টেক্সটাইল লি.-এ কোন ধরনের নেতৃত্ব বিদ্যমান আছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. বর্তমান পরিস্থিতিতে উলিখিত প্রতিষ্ঠান যে ধরনের নেতৃত্ব গ্রহণের কথা ভাবছে তা কী? তুমি কি উক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ যৌক্তিক মনে করো? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪

৭.▶ মিন্টু মিয়া একটি প্রতিষ্ঠানের ইলেকট্রিশিয়ান। প্রতিদিন ঝুঁকি নিয়ে তাকে প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে হয়। পরিবারের সদস্যরা তার কাজ নিয়ে সবসময় উদ্বিগ্ন থাকে। মিন্টু মিয়া বিষয়টি নিয়ে প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদ ব্যবস্থাপকের সাথে আলাপ করল। প্রতিষ্ঠান তার বিষয় চিন্তিত্ব করে সিদ্ধান্ত নিল যে, এ বছর তার বেতন না বাড়িয়ে প্রতিষ্ঠানের খরচে একটি জীবন বিমাপত্র খুলে দেবে। এতে মিন্টু মিয়ার কাজে আত্মবিশ্বাস বেড়ে গেল।

- ক. X ও Y তত্ত্বের প্রবর্তক কে? ১
খ. শ্রেণীকৃত ঋণক হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের মিন্টু মিয়াকে কোন ধরনের শ্রেণীকৃত প্রদান করা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. মিন্টু মিয়াকে বিমার সুবিধা প্রদানে-মাসলোর শ্রেণীকৃত তত্ত্বের কোন চাহিদা পূরণ হয়েছে? তা কি তার জন্য সঠিক হয়েছে? যুক্তিসহ বিশ্লেষণ করো। ৪

৮.▶ XY কোম্পানি লি. একটি সাইকেল উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান। তারা সাইকেলের বিভিন্ন পার্টস অন্য প্রতিষ্ঠান থেকে ক্রয় করে আনে। কোম্পানির ব্যবস্থাপক দেখলেন পার্টস শেষ হয়ে যাওয়ার আগে পুনরায় ক্রয় করতে না পারার কারণে উৎপাদন কিছু সময় থেমে থাকে। তাই তিনি এ ক্ষেত্রে একটি কম্পিউটার সফটওয়্যার ব্যবহার করলেন যেখানে স্বয়ংক্রিয়ভাবে কখন কতটি পার্টস ব্যবহৃত হচ্ছে এ সংক্রান্ত তথ্য সংরক্ষিত হয় যেন আগে থেকে পুনরায় ফরম্যাশন প্রদানের ব্যাপারে ব্যবস্থাপক সতর্ক হতে পারেন।

- ক. যোগাযোগ কী? ১
খ. উর্ধ্বগামী যোগাযোগ বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকে বর্ণিত কোম্পানিতে কোন ধরনের প্রযুক্তি ব্যবহার করা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত কোম্পানির ব্যবসায় কি অনলাইন ব্যবসায়? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দেখাও। ৪

৯.▶ “তাজ কোম্পানির” বোর্ড সভায় কোম্পানির পরবর্তী বছরের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে তা বিভাগীয় ব্যবস্থাপকদের অবহিত করা হয়। বিভাগীয় ব্যবস্থাপকগণ নিজ নিজ বিভাগের পরিকল্পনা করলেও আন্তঃবিভাগীয় পরিকল্পনায় পারস্পরিক সংহতির অভাবে বিশৃঙ্খলা দেখা দেয়। বিষয়টি বোর্ডের নজরে এলে উৎপাদন ব্যবস্থাপককে প্রধান করে বিভাগীয় কর্মকর্তাদের মধ্যে সংহতি রক্ষার জন্য একটি স্থায়ী কমিশন গঠন করে দেয়।

- ক. সমন্বয় কী? ১
খ. “সমন্বিত পরিকল্পনা সমন্বয়ের কাজকে কী সহজ করে।” বুঝিয়ে লিখ। ২
গ. উদ্দীপকের কোম্পানিতে সমন্বয়ের কোন নীতি অনুসৃত না হওয়ার কারণে বিশৃঙ্খলা দেখা দেয়? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. “বোর্ড কর্তৃক স্থায়ী কমিশন গঠন করায় ভবিষ্যতে বিশৃঙ্খলা হ্রাস পাবে।”-এ বিষয়ে তুমি কি একমত? যুক্তিসহ মূল্যায়ন করো। ৪

১০.▶ জনাব শিহাব একটি শিল্প প্রতিষ্ঠানের জিএম হিসেবে কর্মরত রয়েছেন। তাঁর প্রতিষ্ঠানের সকল ব্যক্তি, বিভাগ ও উপবিভাগগুলো সম্পর্কযুক্ত হয়ে কাজ করে। কিন্তু বিক্রয় বিভাগের ব্যবস্থাপক অতিরিক্ত কাজের চাপে থাকার কারণে প্রতিষ্ঠানের মালিক উক্ত বিষয়ে দক্ষ একজন কর্মী নিয়োগ দেন। এর ফলে বিক্রয় বিভাগের ব্যবস্থাপকগণ যেকোনো সমস্যা দ্রুত সমাধান করতে পারে।

- ক. আনুষ্ঠানিক নেতৃত্ব কী? ১
খ. কমিটি সংগঠন বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকের জনাব শিহাবের প্রতিষ্ঠানে সংগঠনের কোন নীতির প্রতিফলন ঘটেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. জনাব শিহাবের প্রতিষ্ঠানে নতুন সিদ্ধান্তে যে ধরনের সংগঠন কাঠামো গড়ে উঠবে তা কী? তার কার্যকারিতা বিশ্লেষণ করো। ৪



১১.▶ জনাব আশিক 'সানশাইন গার্মেন্টস'-এর একজন মালিক ও পরিচালক। তিনি তাঁর প্রতিষ্ঠানের নিয়ন্ত্রণের কৌশল হিসেবে বিভিন্ন কাজের গুরুত্ব ও শেষের সময়কে তালিকার মাধ্যমে প্রদর্শন করেন। তবে তিনি প্রতিষ্ঠানের পোশাকের মান ISO-9000 অনুসরণ করে সংরক্ষণ করেন। এর ফলে তাঁর প্রতিষ্ঠানের পোশাক দেশে-বিদেশে সমাদৃত হয়েছে।
ক. ব্রেক-ইভেন বিন্দু কী? ১

খ. নিয়ন্ত্রণকে কেন পরবর্তী পরিকল্পনার ভিত্তি বলা হয়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে জনাব আশিক তাঁর প্রতিষ্ঠানে নিয়ন্ত্রণের কোন কৌশল ব্যবহার করেন? বর্ণনা করো। ৩
ঘ. জনাব আশিকের ISO-9000 অনুসরণ করায় তার প্রতিষ্ঠানে নিয়ন্ত্রণের কোন নীতির প্রয়োগ হয়েছে বলে তুমি মনে করো? উদ্দীপকের অলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪

উত্তর নির্দেশনা

- | | | |
|---|---|--|
| ১. Diiçò eBGqi 300 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৫. Diiçò eBGqi 300 c†Óxvi 18 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৯. Diiçò eBGqi 424 c†Óxvi 17 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
| ২. Diiçò eBGqi 249 c†Óxvi 17 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৬. Diiçò eBGqi 351 c†Óxvi 20 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ১০. Diiçò eBGqi 299 c†Óxvi 17 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
| ৩. Diiçò eBGqi 274 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৭. Diiçò eBGqi 381 c†Óxvi 22 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ১১. Diiçò eBGqi 444 c†Óxvi 18 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
| ৪. Diiçò eBGqi 324 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৮. Diiçò eBGqi 191 c†Óxvi 12 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | |

১৯. নটর ডেম কলেজ, ঢাকা

বিষয় কোড:

২	৭	৮
---	---	---

পূর্ণমান- ৭০

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

১.▶ যেকোনো প্রতিষ্ঠানের সাফল্য লাভের উপায় হচ্ছে একটি সঠিক যোগাযোগ ব্যবস্থা, যা সবাইকে প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতি ও অন্যান্য সব বিষয় সম্পর্কে জ্ঞাত করে। সম্ভ্রতি একটি কলেজের অধ্যক্ষ নবীনবরণ অনুষ্ঠানে নবাগত শিক্ষার্থীদের উদ্দেশ্যে একটি স্বাগত বক্তব্য প্রদান করেন। যেখানে প্রথম দিনই ছাত্র-ছাত্রী অভিভাবক সবাই কলেজের লক্ষ্য, উদ্দেশ্য, আদর্শ এবং নিয়ম-নীতি সম্পর্কে একটি স্বচ্ছ ধারণা পায়। ছাত্র, শিক্ষক ও অভিভাবক সবার সহায়তায় প্রতিষ্ঠানটি উত্তরোত্তর উন্নতি করছে।
ক. হ্যালো প্রভাব বলতে কী বোঝ? ১
খ. যোগাযোগ প্রক্রিয়াটি ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে আনুষ্ঠানিকতার ভিত্তিতে কোন ধরনের যোগাযোগ সম্পাদিত হয়েছে বলে তুমি মনে করো? এর গুরুত্ব তুলে ধরো। ৩
ঘ. "যেকোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য একটি সঠিক যোগাযোগ ব্যবস্থা সাফল্য লাভের পূর্বশর্ত"- উদ্দীপকের অলোকে বক্তব্যের সঠিকতা যাচাই করো। ৪

২.▶ 'পাদুকা' একটি স্বনামধন্য জুতার ব্র্যান্ড। ইদানীং তাদের কারখানার শ্রমিকদের মধ্যে অসন্তোষ দেখা দিয়েছে। প্রায়ই দেখা যায় মার্কেটিং বিভাগের কর্মীরা সারাক্ষণই কর্মব্যস্ত, মাঝে মাঝে অফিস টাইমের পরেও তাদেরকে কাজ করতে হচ্ছে। অপরদিকে উৎপাদন বিভাগের কর্মীদের কর্মব্যস্ততা নেই। অনেক সময় গল্পগুজব করেই তারা সময় কাটায়। অনেকে আবার অফিস টাইমের আগেই চলে যায়। যা অন্য বিভাগের কর্মীদের শ্রম-অসন্তোষের একটা কারণ হয়ে দাঁড়িয়েছে।
ক. সমস্বয়সাধন বলতে কী বোঝ? ১
খ. ভুল বোঝাবুঝির অবসানে লিখিত যোগাযোগ গুরুত্বপূর্ণ কেন? ২
গ. উদ্দীপকে উলিখিত মার্কেটিং বিভাগের কর্মীদের মধ্যে শ্রম-অসন্তোষের জন্য সমস্বয়ের কোন নীতিটি দায়ী বলে তুমি মনে করো? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো সঠিক সমস্বয়সাধনই একটি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সঠিকভাবে নিশ্চিত করতে পারে। উদ্দীপকের অলোকে তোমার মতামত দাও। ৪

৩.▶ মি. শিহাব বিশ্ববিদ্যালয় থেকে পাস করে আশানুরূপ চাকরি না পেয়ে ব্যবসায় করার সিদ্ধান্ত নিল। যেখানে তার কোনো বিক্রয়কেন্দ্র থাকবে না। ওয়েবসাইট ও ফোন কলের মাধ্যমে সে খুচরা পণ্যের অর্ডার নিবে এবং তার বিক্রয়কর্মীরা ক্রেতাদের বাসায় পণ্যটি পৌঁছে দেবে। এতে একদিকে যেমন তার খরচ বাঁচবে অন্যদিকে ক্রেতাও ঘরে বসে তাদের পছন্দের পণ্যটি পাবে।
ক. PIN-এর পূর্ণরূপ কী? ১
খ. ই-ব্যাবিকিং-এর ধারণাটি ব্যাখ্যা করো। ২
গ. মি. শিহাব কোন ধরনের ব্যবসায়ের চিন্তা করছেন বলে তুমি মনে করো? মতামতের সপক্ষে যুক্তি দেখাও। ৩
ঘ. তথ্যপ্রযুক্তির এ যুগে মি. শিহাবের এ উদ্যোগ কতটুকু যুক্তিযুক্ত বলে তুমি মনে করো? তোমার মতামত বিশ্লেষণ করো। ৪

৪.▶ জনাব অমিত একজন চাল ব্যবসায়ী। তিনি ন্যায্যমূল্যে এবং সঠিক ওজনে চাল বিক্রি করে থাকেন। অন্যদিকে রতন নামে আরেকজন চাল ব্যবসায়ী অধিক লাভের আশায় চালের সাথে ছোট ছোট পাথর মিশিয়ে, প্রতি বস্ত্রয় পরিমাণে কিছু চাল কম দিয়ে আবার কখনও বেশি দামের চালের সাথে কম দামের চাল মিশিয়ে ক্রেতাদের কাছে বিক্রি করেন। বিষয়টি আইন প্রয়োগকারী সংস্থার নজরে আসায় তার লাইসেন্স বাতিল করা হয়।
ক. ব্যবসায় নৈতিকতা বলতে কী বোঝ? ১
খ. CSR-এর ধারণাটি ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে জনাব অমিত সমাজের কোন পক্ষের প্রতি দায়িত্ব পালন করেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ব্যবসায়ী হিসেবে জনাব রতনের কর্মকাণ্ড নৈতিকতা ও মূল্যবোধের দৃষ্টিকোণ থেকে মূল্যায়ন করো। ৪

৫.▶ মি. হাসেম ABC কোম্পানির সিইও। রফিক নামে তার অধীনস্থ একজন কর্মী কাজের একটি নতুন পদ্ধতি উদ্ভাবনের কারণে উৎপাদনের মাত্রা পূর্বের তুলনায় অনেক বেড়েছে। তাই তিনি রফিককে একটি পদোন্নতি দিয়েছেন। অন্যদিকে কবির নামে আরেকজন কারখানা কর্মীকে অসতর্কভাবে একটা মেশিন পুড়িয়ে ফেলার কারণে বার্ষিক বেতন বাড়ানো স্থগিত করেছেন।

ক. প্রেষণা কী? ১
খ. নিয়ন্ত্রণকে পরবর্তী পরিকল্পনার ভিত্তি বলা হয় কেন? ২
গ. উদ্দীপকে মি. হাসেম, রফিককে প্রেষিত করার জন্য যে ধরনের উপায় অবলম্বন করেছেন ইহার কার্যকারিতা ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে উল্লেখ্য প্রতিষ্ঠানে কখনও কখনও শাস্তিভুলক ব্যবস্থা গ্রহণেরও প্রয়োজনীয়তা রয়েছে। ম্যাকগ্রোগরের X ও Y তত্ত্বের ভিত্তিতে ইহা মূল্যায়ন করো। ৪

৬.▶ মি. বিপণ্ডব তার প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা পূর্বের তুলনায় বৃদ্ধি আণামী ৩ মাসের জন্য যথাক্রমে ১০%, ১৫% এবং ২০% নির্ধারণ করে দিলেন। কিন্তু দেখা গেল প্রথম মাসে লক্ষ্যমাত্রা মাত্র ৫% বৃদ্ধি পেয়েছে। এ অবস্থা উন্নয়নের জন্য তিনি এমন একটি প্রক্রিয়া অনুসরণ করলেন যেখানে বিচ্যুতির কারণ নির্ধারণের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে। পরিশেষে লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করা সম্ভব হয়েছে।
ক. আদর্শমান বলতে কী বোঝ? ১
খ. মাসলোর চাহিদা সোপান তত্ত্বের মূল প্রতিপাদ্য কী? ২
গ. উদ্দীপকে ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার কোন ধরনের কার্য সম্পাদিত হয়েছে বলে তুমি মনে করো? তোমার সপক্ষে মতামত দাও। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো উদ্দীপকে উলিখিত মি. বিপণ্ডবের অনুসৃত প্রক্রিয়ার সঠিক অনুসরণ ছাড়া একটি প্রতিষ্ঠান লক্ষ্যে পৌঁছাতে পারে না? তোমার মতামত বিশ্লেষণ করো। ৪

৭.▶ মি. বারেক একটি প্রতিষ্ঠানের এমডি। ইদানীং তিনি লক্ষ্য করছেন তার প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা কাজের ব্যাপারে খুবই উদাসীন। তাদের সাথে কথা বলে জানা গেল এ প্রতিষ্ঠানে তাদের কোনো অগ্রগতি নেই, কোনো স্বীকৃতি নেই এবং ব্যক্তিক উন্নয়নের সুযোগও খুব কম। তাই কর্মীদের কাজে স্বতঃস্ফূর্ততা কীভাবে ফিরিয়ে আনা যায়, তা নিয়ে তিনি ভাবছেন। এসকল চাহিদা পর্যায়ক্রমে পূরণে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণের পরিকল্পনা করেছেন। তিনি আশা করেছেন, কর্মীদের মধ্যে স্বতঃস্ফূর্ততা ফিরে আসবে।
ক. 'Z' তত্ত্ব কী? ১
খ. "মানুষের অভাববোধই প্রেষণার ভিত্তি"- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে 'মি' বারেক প্রেষণার কোন তত্ত্বটি বিবেচনা করে কার্যকর পদক্ষেপ নিয়েছেন বলে তুমি মনে করো? তোমার বক্তব্যের যথার্থতা নিরূপণ করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো উদ্দীপকে উলিখিত বাস্তুভিত্তি আমদানের দেশের বেশিরভাগ প্রতিষ্ঠানে বিরাজমান বিধায় উৎপাদনশীলতা কম? তোমার বক্তব্যের সপক্ষে যুক্তি দেখাও। ৪

৮.▶ জনাব রাহাত একজন উদ্যোক্তা। বর্তমান ও ভবিষ্যতের কথা চিন্তা করে এবং মানুষের কর্মব্যস্ততার দিকে লক্ষ রেখে তিনি একটি প্রিজার্ভিং ফুড তৈরির কারখানা স্থাপন করলেন। মানুষ যেভাবে কর্মব্যস্ত হয়ে পড়ছে তাতে অদূর ভবিষ্যতে বাজারে গিয়ে মাছ মাংস কেনার ও রান্না করার মতো সময় মানুষের হাতে থাকবে না। তখন মানুষ এ ধরনের খাদ্যের প্রতি অতিমাত্রায় নির্ভরশীল হয়ে পড়বে।
ক. উদ্যোক্তা কাকে বলে? ১
খ. 'সব আক্রমণস্থান উদ্যোগ নয়'-ধারণাটি ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব রাহাতের মধ্যে একজন উদ্যোক্তার কোন গুণটি প্রকট বলে তুমি মনে করো? একজন সফল উদ্যোক্তার জন্য গুণটির গুরুত্ব তুলে ধরো। ৩
ঘ. জনাব রাহাতের মতো আরও অনেক উদ্যোক্তাই পারে দেশের অর্থনীতিকে গতিশীল করতে - তোমার মতামত দাও। ৪

৯.▶ পথা ফ্যাশন লিমিটেড একটি স্বনামধন্য পোশাক প্রস্তুতকারী প্রতিষ্ঠান। সম্ভ্রতি তারা আরও একটি নতুন কারখানা স্থাপন করায় সেখানে কিছু নিরাপত্তাকর্মী, দারোগাণ ও পিয়ন নিয়োগের প্রয়োজনীয়তা দেখা দিয়েছে। এজন্য তারা 'কেয়ার' নামক একটি প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে চুক্তির ভিত্তিতে এ নিয়োগ কার্যসম্পাদন করে। অপরদিকে প্রতিষ্ঠানটি তাদের স্থায়ী কর্মীদের প্রশিক্ষণের পদ্ধতি হিসেবে বাংলাদেশ বিমানের একটি সুনির্দিষ্ট সমস্যা কীভাবে সমাধান করা যায় তার প্রস্তুত্ব করতে বলে। প্রস্তুত্ববে বেশ কয়েকটি মতামত আসে যার মাধ্যমে তাদের দক্ষতা বৃদ্ধি পায়।
ক. কর্মী নিয়োগ বলতে কী বোঝ? ১
খ. প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করো। ২



eAEmvq msMVB 2q cò

m†Rbkxj iPbvGjK

- গ. উদ্দীপকে প্রতিষ্ঠানটি কর্মী নিয়োগে কোন উৎস ব্যবহার করেছে বলে তুমি মনে করো? সেই উৎস থেকে কর্মী নিয়োগের যৌক্তিকতা নির্ধারণ করা। ৩
- ঘ. তুমি কি মনে করো উদ্দীপকে প্রশিক্ষণের যে পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়েছে তা যথেষ্ট কার্যকরী? তোমার মতামত বিশ্লেষণ করে। ৪
- ১০.▶ জনাব শফিক ও শাহিন দুজন দুটি প্রতিষ্ঠানের সাধারণ ব্যবস্থাপক। জনাব শফিক অধঃস্ফূটনের সাথে রুচ আচরণ করেন, কারো মতামতের কোনো গুরুত্ব না দিয়ে নিজের খামখেয়ালিপনা চরিতার্থ করেন। কর্মীরা খুবই অসন্তুষ্ট। অন্যদিকে জনাব শাহিন কর্মীদের সাথে কাজের বিষয়ে আলাপ-আলোচনা করে সিদ্ধান্ত নেয়, অসুবিধার কথা শোনেন এবং সমাধানের চেষ্টা করেন। সিদ্ধান্ত গ্রহণের মতামত দেওয়ায় সুযোগ পেয়ে কর্মীরাও সন্তুষ্ট।
- ক. লাগামহীন নেতৃত্ব কী? ১
- খ. পরামর্শমূলক নির্দেশনা কী? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে জনাব শফিক তার প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের নেতৃত্বদান করছেন বলে তুমি মনে করো? এ ধরনের নেতৃত্বের প্রভাবে মূল্যায়ন করো। ৩

- ঘ. “আধুনিক ব্যবস্থাপনায় জনাব শাহিনের নেতৃত্ব প্রতিষ্ঠানকে উন্নত ও প্রতিযোগিতামূলক করতে পারে।”—এ বক্তব্যের যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪
- ১১.▶ “ইত্যাদি” একটি নিত্যপণ্য উৎপাদন ও বিক্রয়কারী প্রতিষ্ঠান। ২০১৬ সালের ডিসেম্বর মাসে প্রতি একক পণ্য ৪০ টাকা হারে ৫,০০,০০০ টাকার পণ্য বিক্রয় করে। যার জন্য ৬০,০০০ টাকা কারখানা বিল্ডিং ভাড়া এবং ১,৭০,০০০ টাকা কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের বেতন বাবদ প্রদান করে। পক্ষান্তরে প্রতি একক পণ্য উৎপাদনে ১২ টাকার কাঁচামাল এবং ৩ টাকার মজুরি খরচ প্রয়োজন হয়।
- ক. বাজেট কী? ১
- খ. “নিয়ন্ত্রণ একটি অবিরাম প্রক্রিয়া”—ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. “ইত্যাদি” কোম্পানি কত একক পণ্য উৎপাদন ও বিক্রয় করলে তাদের বিক্রয় আয় ও মোট ব্যয় সমান হবে? তা নির্ণয় করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে উল্লিখিত নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা “ইত্যাদি” কোম্পানির জন্য কতটুকু কার্যকরী বলে তুমি মনে করো? তোমার মতামত বিশ্লেষণ করে। ৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Diiçò eBGqi 404 c†Óxvi 20 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৫. Diiçò eBGqi 378 c†Óxvi 17 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৯. Diiçò eBGqi 326 c†Óxvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
২. Diiçò eBGqi 425 c†Óxvi 19 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৬. Diiçò eBGqi 445 c†Óxvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ১০. Diiçò eBGqi 352 c†Óxvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
৩. Diiçò eBGqi 191 c†Óxvi 13 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৭. Diiçò eBGqi 378 c†Óxvi 18 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ১১. Diiçò eBGqi 445 c†Óxvi 20 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
৪. Diiçò eBGqi 205 c†Óxvi 11 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৮. Diiçò eBGqi 178 c†Óxvi 10 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

২০. আইডিয়াল স্কুল অ্যান্ড কলেজ, মতিঝিল, ঢাকা

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

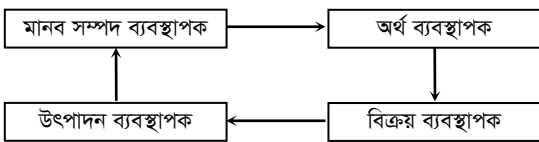
পূর্ণমান- ৭০

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

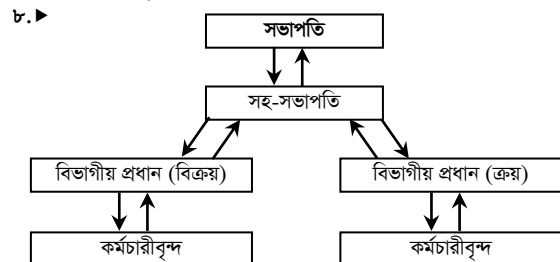
- ১.▶ টু-স্টার গ্রুপের ব্যবস্থাপক হাফিজুর রহমান কার্যের প্রকৃতি অনুযায়ী কার্যবিভাজন করেন। তিনি যোগ্য কর্মী নির্বাচন করে উপযুক্ত কর্মী নিয়োজিত করেন। হাফিজুর রহমান কর্মীদেরকে কেবল দায়িত্বই প্রদান করেন না, সাথে সাথে যথাযথ কর্তৃত্বও প্রদান করেন। প্রতিষ্ঠানের বস্তুগত ও অবস্তুগত উপাদানসমূহ একত্রিত করে একে কর্মীদের ওপর অর্পিত দায়িত্বের খোঁজখবর নিয়ে তিনি জবাবদিহিতা নিশ্চিত করেন। এভাবে প্রতিষ্ঠানটি সফলতা অর্জনের পথে ধাপে ধাপে এগিয়ে যাচ্ছে।
- ক. ব্যবস্থাপনা কী? ১
- খ. ব্যবস্থাপনাকে একটি চলমান প্রক্রিয়া বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. হাফিজুর রহমান ব্যবস্থাপনার কোন কার্যের সাথে জড়িত? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. টু-স্টার গ্রুপের সফলতায় কর্মীদের জবাবদিহিতার ভূমিকা কতটুকু? তা মূল্যায়ন করো। ৪
- ২.▶ মি. ইলিয়াছ আহমেদ সোয়েটার প্রস্তুতকারী কোম্পানির মালিক। তিনি তার সোয়েটার তৈরি কারখানায় এক সপ্তাহে ৪০,০০০ পিস সোয়েটার তৈরির লক্ষ্যমাত্রা প্রস্তুতের ৫০টি মেশিন রয়েছে। প্রতিটি মেশিনের উৎপাদন ক্ষমতা একই রকম। প্রতিটি মেশিনের মাসিক উৎপাদন সময় ২০০ ঘণ্টা। মি. ইলিয়াছ আহমেদ ৪০,০০০ সোয়েটার সময়মতো উৎপাদনের জন্য দৈনিক দুইবার উৎপাদন কার্যক্রম তত্ত্বাবধান ও প্রয়োজনীয় নির্দেশনা দেন।
- ক. নিয়ন্ত্রণ কী? ১
- খ. “নিয়ন্ত্রণকার্য ব্যবস্থাপনার উচ্চস্ফূটনের অধিক মাত্রায় সম্পৃক্ত”—ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে বর্ণিত মি. ইলিয়াছ আহমেদের সোয়েটার তৈরির কারখানায় সময়ের ভিত্তিতে প্রতিটি মেশিনের উৎপাদনের আদর্শমান কত? বর্ণনা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত মি. ইলিয়াছ আহমেদের সোয়েটার তৈরির কারখানায় লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে নিয়ন্ত্রণের গৃহীত কৌশল প্রয়োগের যৌক্তিকতা বিশ্লেষণ করে। ৪

- ৩.▶



- ক. ই-মেইল কী? ১
- খ. টেলি কনফারেন্স কী? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকের চিত্রটি কোন ধরনের যোগাযোগ পদ্ধতি নির্দেশ করে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত যোগাযোগ পদ্ধতিটি আন্তঃসম্পর্ক উন্নয়নে সহায়ক কিনা বিশ্লেষণ করে। ৪
- ৪.▶ স্কাইনেট কোম্পানি সিদ্ধান্ত মোতাবেক ২০১৯ থেকে ২০১৩ সালের মধ্যে বিভিন্ন পর্যায়ে ২,০০০ জন কর্মী নিয়োগ ও প্রশিক্ষণের কার্য সফলভাবে সম্পাদন করে। কুষ্টিয়ায় কোম্পানি নতুন শাখা স্থাপনের ফলে দ্রুত সভা ডেকে বিদ্যমান কর্মচারী-কর্মকর্তাদের মধ্য হতে ১০০ জনকে পদোন্নতি দিয়ে সেখানে প্রেরণ করা হলে। পদোন্নতি বঞ্চিতরা রীতি, নীতি ও প্রক্রিয়া অনুসরণপূর্বক পদোন্নতির দাবি তুলল। অবশেষে কর্তৃপক্ষের আশ্বাসে পরিস্থিতি স্বাভাবিক হলো।
- ক. পরিকল্পনা কী? ১
- খ. পরিকল্পনাকে ব্যবস্থাপনা চিন্তা প্রক্রিয়া বলা হয় কেন? ২
- গ. স্কাইনেটের নিয়োগ ও প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া সময়ভিত্তিক কোন পরিকল্পনার অঙ্গভূত? ব্যাখ্যা করো। ৩

- ঘ. পদোন্নতি বঞ্চিতরা কোন পরিকল্পনার জন্য আন্দোলন করছে? বিশ্লেষণ করে। ৪
- ৫.▶ ‘ক’ ও ‘খ’ দুটি উৎপাদনমুখী প্রতিষ্ঠান। ‘ক’ কোম্পানির ব্যবস্থাপক কাউকে দায়িত্ব দিলে তারা তা এড়িয়ে চলে, কেউ কেউ আবার কাজে ফাঁকিও দিচ্ছে, চাকরি রক্ষার জন্য যতটুকু দরকার কর্মীরা তার বেশি কাজ করে না। অপরদিকে ‘খ’ কোম্পানিতে কর্মীরা ভালো কাজ করলে এর স্বীকৃতি প্রদান করা হয়। সাফল্য অর্জনও এখানে সহজ। কর্মীরা ব্যক্তিক উন্নয়নেরও সুযোগ পাচ্ছে। এ কোম্পানিতে কাজ করে তারা খুবই সন্তুষ্ট।
- ক. প্রেষণা কী? ১
- খ. চিত্রের মাধ্যমে প্রেষণা চক্রটি ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে ‘ক’ কোম্পানিতে প্রেষণার কোন তত্ত্বের বহিঃপ্রকাশ ঘটেছে বলে তুমি মনে করো? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকের আলোকে ‘ক’ ও ‘খ’ কোম্পানির মধ্যে প্রেষণার তত্ত্বগত পার্থক্য আছে কী? তোমার মতামত বিশ্লেষণ করে। ৪
- ৬.▶ ‘অটিক্যাল ডিজাইন’ একটি উৎপাদনমুখী প্রতিষ্ঠান। এতে প্রায় ২,০০০ জন কর্মী কর্মরত আছেন। উক্ত প্রতিষ্ঠানের মহাব্যবস্থাপক মনে করেন যে, কর্তৃপক্ষের যথাযথ তদারকির অভাবে কর্মীরা অলস হয়ে যাচ্ছে। ফলে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতাও হ্রাস পাচ্ছে। তাই তিনি কর্মীদের কাজে নজরদারি বৃদ্ধি ও প্রয়োজনে শাস্তি জুলুক ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে কাজ আদায় করতে চান। এছাড়াও পরিকল্পনা প্রণয়নে কর্মীদের কোনো প্রকার সুযোগ না দিয়ে কর্তৃপক্ষের একক সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে মনস্থির করেছেন।
- ক. নির্দেশনা কী? ১
- খ. ‘পরামর্শমূলক নির্দেশনা কর্মীদের মেধা বিকাশের সুযোগ বৃদ্ধি করে’— ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. ‘অটিক্যাল ডিজাইন’ কর্তৃপক্ষ কোন ধরনের নেতৃত্ব গ্রহণ করতে যাচ্ছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকের পরিস্থিতিই শিল্প প্রতিষ্ঠানের বাস্ফুর নমুনা বিবেচনা করে, বাংলাদেশের জন্য উপযুক্ত নেতৃত্বের ধরন যুক্তিসহ উপস্থাপন করো। ৪
- ৭.▶ ‘মায়ার টেক্সটাইল লি.’ মাসে ৩০ হাজার মিটার কাপড় উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে। প্রথম ১০ দিনে ১২ হাজার মিটার কাপড় উৎপাদন করা গেলেও ৩০ দিনে দেখা গেল ২৯ হাজার মিটার কাপড় উৎপাদন হয়েছে। এ ব্যর্থতা কাটিয়ে উঠতে ভবিষ্যতে প্রতিষ্ঠানটি সকল বিভাগের কাজের মধ্যে সমতা রাখার চিন্তা করছে।
- ক. সমন্বয় কী? ১
- খ. কার্যকর সমন্বয়ের ক্ষেত্রে একা স্থাপন জরুরি কেন? ২
- গ. কোন নীতির অবর্তমানে ‘মায়ার টেক্সটাইল লিমিটেড’ উৎপাদনে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে ব্যর্থ হয়? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. ভবিষ্যতে প্রত্যাশিত ফলাফল অর্জনে মায়ার টেক্সটাইল লিমিটেডকে তুমি কী পরামর্শ দেবে? অভিমত দাও। ৪



- ক. আদেশের ঐক্য নীতি কী? ১
 খ. ব্যবস্থাপনায় প্রশাসন মসিদ্ভূর সাথে তুলনীয় কেন? ২
 গ. উদ্দীপকে উলিখিত চিত্রটি ব্যবস্থাপনার কোন নীতি উপস্থাপন করে? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. তুমি কি মনে করো প্রতিষ্ঠান পরিচালনায় উক্ত নীতি যথাযথ? ব্যাখ্যা করো। ৪
৯.▶ "পিকজেল লি." একটি স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠান। তার ব্যবসায় ক্রমাগত বৃদ্ধি পাওয়ায় নতুন ৩০টি পদ সৃষ্টি করা হয়। প্রতিষ্ঠানে দক্ষ কর্মীর অভাবে বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে বিভিন্ন পরীক্ষার ভিত্তিতে উক্ত পদে নতুন কর্মী নির্বাচন করা হয়। তাদেরকে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে চার মাসের প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করার পর স্থায়ী নিয়োগ দেওয়া হয়। প্রতিষ্ঠানটি ক্রমাগত উন্নতি করছিল। কয়েক বছর পর কার্যদক্ষতা ও প্রতিষ্ঠানের প্রতি আনুগত্য বিবেচনা করে ২০ জনকে পদোন্নতি দেওয়া হয়। পদোন্নতিপ্রাপ্ত সকলেই নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মী। এতে প্রতিষ্ঠানের শ্রম অসন্তোষ ও বিশৃঙ্খলার সৃষ্টি হয়।
 ক. শিক্ষানবিশ প্রশিক্ষণ কী? ১
 খ. মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনায় কর্মীসংস্থান গুরুত্বপূর্ণ কেন? ২
 গ. উদ্দীপকে বর্ণিত পিকজেল লি. কোম্পানিতে কোন প্রশিক্ষণ পদ্ধতির ব্যবহার করা হয়েছে? বর্ণনা করো। ৩
 ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠানে কিসের ভিত্তিতে পদোন্নতি দিলে স্বাভাবিক অবস্থা বিরাজ করবে? তোমার মতামত দাও। ৪
১০.▶ মি. আলম চৌধুরী গার্মেন্টস-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক। প্রতিষ্ঠানটি যাতে রপ্তানি লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করতে পারে, সেজন্য জনাব আলম প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের সরাসরি

- তত্ত্বাবধান, নির্দেশনা ও নিয়ন্ত্রণ করে কার্যসম্পাদন করেন। অপরদিকে, ম্যাস্ট্রিম লি.-এর কর্ণধার জনাব হারুন চৌধুরী প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের তত্ত্বাবধান, নির্দেশনা ও নিয়ন্ত্রণে সহায়তা করার জন্য বিশেষজ্ঞ কর্মী নিয়োগ প্রদান করেন। জনাব হারুন চৌধুরী বিশেষজ্ঞ কর্মীকে প্রতিষ্ঠান পরিচালনার জন্য নির্বাহীর দায়িত্ব প্রদান করেন।
 ক. মেট্রিক্স সংগঠন কী? ১
 খ. সংগঠন কাঠামোটি ব্যাখ্যা করো। ২
 গ. উদ্দীপকে জনাব আলম চৌধুরীর প্রতিষ্ঠানে সংগঠন কাঠামো কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. বৃহদায়তন কারিগরি প্রতিষ্ঠানের জন্য উদ্দীপকের সংগঠন দুইটির মধ্যে কোনটি অধিকতর উত্তম বলে তুমি মনে করো? যুক্তি প্রদর্শন করো। ৪
১১.▶ জনাব সামী চৌধুরী চাকরি হতে অবসরের পর প্রাপ্ত অর্থ ও জমাকৃত অর্থ নিয়ে ঢাকায় একটি রেস্টুরেন্ট স্থাপন করতে চান। এ লক্ষ্যে তিনি ঢাকার কেন্দ্রস্থল মতিবিল ও গুলশান আবাসিক এলাকার কথা চিন্তা করেন। অবশেষে তিনি রেস্টুরেন্টের জন্য মতিবিলকে বেছে নেন। অফিস চলাকালীন সময়ে বেশ সাড়া পেলেও অফিস ছুটির পরে তেমন একটা বিক্রি হচ্ছে না। বিষয়টি নিয়ে তিনি চিন্তিত।
 ক. গণযোগাযোগ কী? ১
 খ. "তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিশ্বায়নকে ত্বরান্বিত করেছে"-বুঝিয়ে লেখো। ২
 গ. উদ্দীপকে স্থান বেছে নেওয়ার কাজটিকে ব্যবস্থাপনার দৃষ্টিকোণ থেকে কী বলা হয়? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. তুমি কি মনে করো পরিকল্পনার আওতা নির্ধারণের সমস্যার কারণে রেস্টুরেন্টের ব্যবসায়টি কাল্জিক্ত মুনাফা অর্জনে ব্যর্থ হচ্ছে? উদ্দীপকের আলোকে মূল্যায়ন করো। ৪

উত্তর নির্দেশনা

- | | | |
|---|---|--|
| ১. Diicò eBGqí 225 c†Óxvi 6 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ৫. Diicò eBGqí 377 c†Óxvi 16 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ৯. Diicò eBGqí 325 c†Óxvi 20 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ |
| ২. Diicò eBGqí 444 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ৬. Diicò eBGqí 351 c†Óxvi 21 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ১০. Diicò eBGqí 301 c†Óxvi 20 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ |
| ৩. Diicò eBGqí 403 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ৭. Diicò eBGqí 425 c†Óxvi 18 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ১১. Diicò eBGqí 275 c†Óxvi 20 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ |
| ৪. Diicò eBGqí 274 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | ৮. Diicò eBGqí 250 c†Óxvi 19 bÁ%í m†Rbkxj cĒGk²vii `ÉÓieÁ | |

২১. মাইলস্টোন কলেজ, ঢাকা

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

- ১.▶ বনলতা গার্মেন্টস-এর মালিক মুন্নি একজন সফল নারী উদ্যোক্তা। তার প্রতিষ্ঠানটি গত বছর রপ্তানিতে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখায় শ্রেষ্ঠ রপ্তানিকারক হিসেবে স্বীকৃতি পায়। মুন্নির দুই সন্তান। বড়টি ইঞ্জিনিয়ার, সরকারি চাকরি করে। ছোট সন্তান তার মায়ের গার্মেন্টস-এর জেনারেল ম্যানেজার। দুজনই সফলতার সাথে তাদের কর্মক্ষেত্রে সমান অবদান রাখছেন।
 ক. নীতি কী? ১
 খ. বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. মুন্নির ছোট সন্তান ব্যবস্থাপনার কোন স্তরে অবস্থান করছে? ৩
 ঘ. মুন্নির সামগ্রিক কর্মকাণ্ডে কী ব্যবস্থাপনার সর্বজনীনতা প্রমাণ করে? তোমার মতামত যুক্তিসহ ব্যাখ্যা করো। ৪
২.▶ জনাব আরোফিন SQR কোম্পানির সচিব। তিনি প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য ও নীতি নির্ধারণ তথা চিন্তা-মনন কার্য প্রক্রিয়ার সাথে সংশ্লিষ্ট। জনাব হক এবং আলম কোম্পানির দুইজন এরিয়া ম্যানেজার। তারা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও নীতি বাস্তবায়নের জন্য পরিকল্পনা প্রণয়নে নেতৃত্ব প্রদান ও নিয়ন্ত্রণের মতো কার্যাবলি সম্পাদন করে থাকেন। জনাব টিট উক্ত কোম্পানির একজন সুপারভাইজার।
 ক. শিল্প বিপণনের সূত্রপাত সর্বপ্রথম কোথায় ঘটে? ১
 খ. ব্যবস্থাপনার সাম্যতা নীতিটি ব্যাখ্যা করো। ২
 গ. জনাব হক এবং জনাব আলম একই সাথে জনাব টিটকে দু'ধরনের কাজের নির্দেশ দিলে ব্যবস্থাপনার কোন নীতি লঙ্ঘিত হবে? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. ব্যবস্থাপনার স্তরের ভিত্তিতে জনাব আরোফিন ও জনাব হক-এর কাজের প্রকৃতি বিশেষত্ব ব্যাখ্যা করো। ৪
৩.▶ ডেলটা কোম্পানি লিমিটেডের চেয়ারম্যান প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বিভাগকে ই-মেইলের মাধ্যমে ৫ (পাঁচ) জন উৎপাদন কর্মী নিয়োগের পরামর্শ দেন। আবার মানব সম্পদ ব্যবস্থাপক তথ্য প্রাপ্তি এবং কর্মী নিয়োগের সংবাদ ই-মেইলের মাধ্যমে চেয়ারম্যানকে জানিয়ে দেন। ফলে চেয়ারম্যান কর্মী নিয়োগের ব্যাপারে নিশ্চিত হন।
 ক. নির্দেশনা কী? ১
 খ. পরিকল্পনা বাস্তবায়নে নির্দেশনার গুরুত্ব ব্যাখ্যা করো। ২
 গ. চেয়ারম্যান ই-মেইলের মাধ্যমে ব্যবস্থাপনার কোন কাজটি সম্পাদন করেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. যোগাযোগের উদ্দেশ্য অর্জনে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপকের প্রেরিত ই-মেইলের ভূমিকা মূল্যায়ন করো। ৪
৪.▶ সুন্দরবন কলেজের সুবর্ণজয়ন্তী পালনের জন্য একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়। অনুষ্ঠান শেষে পরিকল্পনাটির পরিসমাপ্তি ঘটবে। পক্ষান্তরে কলেজটি একাদশ শ্রেণিতে প্রতিবছর ভর্তির ক্ষেত্রে অনুসরণের জন্য একটি পরিকল্পনা গ্রহণ করতে চায়।

- তারা ভর্তির জন্য ছাত্র-ছাত্রী বাছাইয়ের ভিত্তি হিসেবে ভর্তি পরীক্ষা এবং এসএসসি পরীক্ষার ফলাফল এ দুটি বিকল্প স্থির করে।
 ক. পরিকল্পনার নমনীয়তা কী? ১
 খ. সিদ্ধান্তগ্রহণ বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. উদ্দীপকের কলেজের ভর্তি পরিকল্পনায় বিকল্প স্থিরকরণ পরবর্তী পদক্ষেপটি ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উদ্দীপকে উলিখিত দুই ধরনের পরিকল্পনার পার্থক্য বিশেষত্ব ব্যাখ্যা করো। ৪
৫.▶ রাজিব ও রাকিব দুইটি প্রতিষ্ঠানের মালিক। রাজিবের প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা নির্বাহীর প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণাধীন থেকে কার্য সম্পাদন করে। অন্যদিকে তার বন্ধু রাকিব প্রতিষ্ঠানে নির্বাহীকে সহায়তা করার জন্য কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী কয়েকজন বিশেষজ্ঞ ব্যক্তি কাজ করেন। তুলনামূলক ব্যাখ্যা করে দেখা যায় রাকিবের প্রতিষ্ঠানটির সফলতা উত্তরোত্তর বৃদ্ধি পাচ্ছে।
 ক. সংগঠন কী? ১
 খ. সংগঠন চার্ট বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. উদ্দীপকে উলিখিত মি. রাজিবের প্রতিষ্ঠানের সাংগঠনিক কাঠামো কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. রাকিবের প্রতিষ্ঠানের সফলতার উত্তরোত্তর বৃদ্ধির কারণ উদ্দীপকের আলোকে বিশেষত্ব ব্যাখ্যা করো। ৪
৬.▶ জনাব তাহের, মটর লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক। তিনি অত্যন্ত দক্ষতা ও সুনামের সাথে প্রতিষ্ঠান পরিচালনা করেন। তার প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন শাখায় কর্মীদের শূন্যপদ পূরণের জন্য দক্ষ ও যোগ্য কর্মী নির্বাচনের জন্য তিনি নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করেন। নির্ধারিত কর্মীদেরকে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে ছয় মাসের প্রশিক্ষণ দিয়ে স্থায়ীভাবে নিয়োগ দেন। এতে তাদের দক্ষতা বৃদ্ধি পায় এবং প্রতিষ্ঠানের সফলতা আসে।
 ক. কর্মীসংস্থান কী? ১
 খ. কাজের বাইরে প্রশিক্ষণ বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠান প্রশিক্ষণের কোন পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে। ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. প্রশিক্ষণই উক্ত প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন বৃদ্ধির মূল কারণ—এ উক্তির সাথে তুমি কি একমত? ৪
৭.▶ আফতাব ফিডস লি. প্রতিদিন ২০,০০০ কিলোগ্রাম পোলটি ফিড উৎপাদনের আদর্শমান নির্ধারণ করে। উৎপাদন ব্যবস্থাপক পর্যবেক্ষণ করে দেখতে পেলেন এ আদর্শমান অনুযায়ী ঘণ্টাপ্রতি যে হারে পণ্য উৎপাদিত হওয়া উচিত ছিল তা হচ্ছে না। তাই তিনি সমস্যা উৎপাদন প্রক্রিয়াটি ফলোআপ করলেন এবং লক্ষ করলেন যে, একটি উৎপাদন মেশিন অকার্যকর হয়ে আছে।



ক. PERT-এর পূর্ণরূপ লেখ।	১
খ. বাজেটের নিয়ন্ত্রণ কী?	২
গ. আফতার ফিডস লিমিটেডের প্রতিদিনের আদর্শমান নির্ধারণের ভিত্তি কী হওয়া উচিত ছিল?	৩
ঘ. আফতার ফিডস লিমিটেডের পোলট্রি ফিড উৎপাদনের নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়াটি বিশেষত্ব কী?	৪
৮.▶ জনাব আদিল একটি উৎপাদনমুখী ঔষধ কোম্পানির উৎপাদন ব্যবস্থাপক। প্রতিষ্ঠানটি জনাব আদিলের জন্য বেতন, বাসস্থান, চিকিৎসা ও অন্যান্য ভাতাদি প্রদান করে আসছে। জনাব আদিল বিভিন্ন সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করা ছাড়াও আর্থিক সহায়তা করে থাকেন। তার এ সমস্ত কর্মকাণ্ডের মূল লক্ষ্য হলো সুনাম, সুখ্যাতি ও যশ অর্জন করা। একজন দক্ষ ও উদ্যমশীল উৎপাদন ব্যবস্থাপক হওয়া সত্ত্বেও বর্তমানে প্রতিষ্ঠানটি জনাব আদিলের চাহিদা মোতাবেক সুযোগ-সুবিধাদি বৃদ্ধি না করায় তিনি প্রতিষ্ঠান পরিবর্তনের কথা ভাবছেন।	
ক. চাহিদা সোপান তত্ত্বের প্রবর্তক কে?	১
খ. অসু-তত্ত্বের চাহিদা বলতে কী বোঝায়?	২
গ. উদ্দীপকে বর্ণিত জনাব আদিল চাহিদা তত্ত্বের কোন ধাপে অবস্থান করছেন? ব্যাখ্যা করো।	৩
ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত জনাব আদিলের বর্তমান প্রতিষ্ঠান পরিবর্তনের চিন্তা-ভাবনা যৌক্তিকতাসহ বিশেষত্ব কী?	৪
৯.▶ জনাব আজাদ ও জনাব আশরাফ দুইটি প্রতিষ্ঠানের সাধারণ ব্যবস্থাপক। জনাব আজাদ সকল সিদ্ধান্তই একাই গ্রহণ করেন এবং কঠোর শাসনের মাধ্যমে কর্মীদের কাজ করতে বাধ্য করেন। এতে কর্মীদের মনোবল ও কার্যদক্ষতা হ্রাস পায়। পরিণামে প্রতিষ্ঠান আশানুরূপ সাফল্য অর্জন করতে পারে না। অন্যদিকে জনাব আশরাফ পরিকল্পনা প্রণয়ন ও নির্দেশ প্রদানের পূর্বে কর্মীদের সাথে আলোচনা-আলোচনা করেন। এতে কর্মীরা সন্তুষ্ট থাকে। তাদের মনোবল ও কার্যদক্ষতাও বেড়ে যায়। ফলে জনাব আশরাফ প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্য অর্জনে সফল হন।	
ক. নেতৃত্ব কী?	১

খ. যোগাযোগ কীভাবে ব্যবস্থাপনার দক্ষতা বাড়াতে পারে?	২
গ. উদ্দীপকে উল্লিখিত জনাব আশরাফের নির্দেশনার ধরন কী? ব্যাখ্যা করো।	৩
ঘ. জনাব আজাদের নেতৃত্বের ধরনটি তুমি কি সমর্থন করো? ধরন উল্লেখপূর্বক যুক্তিসহ ব্যাখ্যা করো।	৪
১০.▶ সৃষ্টির আদি থেকে ব্যবস্থাপনার উৎপত্তি। সভ্যতা বিকাশের সাথে সাথে তা ব্যক্তি, পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রীয় জীবনে ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয়ে আসছে। এজন্য একজন বিশিষ্ট চিন্তাভাবনা ও দার্শনিক বলেছেন, ব্যবস্থাপনা সর্বজনীন। বিভিন্ন ব্যবস্থাপনা বিশারদ ও মনীষীদের গবেষণা ও পরীক্ষা-নিরীক্ষার পর আধুনিককালে একজন ব্যবস্থাপনা বিশারদের ১৪টি নীতি ব্যবস্থাপনার প্রয়োগের ক্ষেত্রে প্রসারিত করেছে।	
ক. বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনকের নাম কী?	১
খ. চিত্রসহ ব্যবস্থাপনার চক্র অঙ্কন করো।	২
গ. ব্যবস্থাপনা সর্বজনীন-এ কথাটি কে এবং কেন বলেছেন? ব্যাখ্যা করো।	৩
ঘ. প্রদত্ত ১৪টি নীতি কীভাবে ব্যবস্থাপনার প্রয়োগ ও প্রসারে ভূমিকা রাখছে তা বিশেষত্ব কী?	৪
১১.▶ 'XYZ কোম্পানি লি.'-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক বোর্ড সভায় পরবর্তী বছরের সামগ্রিক লক্ষ্য নির্ধারণ করে তা বিভাগীয় প্রধানদের অবহিত করেন। বিভাগীয় প্রধানগণ স্ব-স্ব বিভাগের লক্ষ্য নির্ধারণের পরিকল্পনা নিলেও অগ্রবিভাগীয় পরিকল্পনায় পারস্পরিক সংহতি স্থাপনের কোনো উদ্যোগ নেয়া হয়নি। ফলে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি হয়। বিষয়টি বোর্ডের নজরে এলে বোর্ড উৎপাদন বিভাগের ব্যবস্থাপককে প্রধান ও অন্য বিভাগের প্রধানদের সদস্য করে বিভাগীয় কর্মকাণ্ডে সংহতি প্রতিষ্ঠার জন্য একটি স্থায়ী কমিশন গঠন করেন।	
ক. সমস্বয় কী?	১
খ. দলীয় প্রচেষ্টা এগিয়ে নিতে সমস্বয় অপরিহার্য কেন?	২
গ. উদ্দীপকের কোম্পানিতে সমস্বয়ের কোন নীতি অনুসরণ না হওয়ায় বিশৃঙ্খলা দেখা দেয়? ব্যাখ্যা করো।	৩
ঘ. বোর্ড কর্তৃক সমস্বয় কমিটি গঠন করে দেওয়ায় ভবিষ্যতে বিশৃঙ্খলা কমবে- তুমি কি একমত? যুক্তি দাও।	৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Diicò eBGqi 228 c†Óxvi 11 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	৫. Diicò eBGqi 295 c†Óxvi 10 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	৯. Diicò eBGqi 348 c†Óxvi 14 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]
২. Diicò eBGqi 244 c†Óxvi 9 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	৬. Diicò eBGqi 321 c†Óxvi 12 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	১০. Diicò eBGqi 226 c†Óxvi 7 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]
৩. Diicò eBGqi 398 c†Óxvi 9 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	৭. Diicò eBGqi 440 c†Óxvi 12 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	১১. Diicò eBGqi 421 c†Óxvi 10 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]
৪. Diicò eBGqi 269 c†Óxvi 10 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	৮. Diicò eBGqi 373 c†Óxvi 9 bÁ%í m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ]	

২২. হলি ক্রস কলেজ, ঢাকা

বিষয় কোড:

২	৭	৮
---	---	---

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

ক বিভাগ

১.▶ Skill Development Ltd. একটি প্রসিদ্ধ পেশাদারী ব্যবস্থাপকদের নিবন্ধিত প্রতিষ্ঠান। প্রতিষ্ঠানটি অপরূপা লি. নামক প্রতিষ্ঠানসহ বিভিন্ন সংগঠনের ব্যবস্থাপকদের ব্যবস্থাপকীয় প্রশিক্ষণ, পারস্পরিক সমস্বয় ও আন্তর্জাতিক দূরীকরণে কাজ করে। অপরূপা লি. প্রতিষ্ঠানটির উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা সকলেই বেশ দক্ষ ও প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত। সাধারণত শিক্ষানবিশ নির্বাহীরা এ প্রতিষ্ঠানের সাধারণ ব্যবস্থাপক হিসেবে উর্ধ্বতনের নীতি বাস্তবায়নে সচেষ্ট থাকেন। ফোরম্যান ও শ্রমিকেরা প্রতিষ্ঠানটিতে বেশ দক্ষ হলেও অপরূপা লি. কোম্পানিটি সাফল্য লাভ করতে পারছে না।

ক. আধুনিক শ্রমিক কর্মী ব্যবস্থাপনার জনক কে? ১

খ. ব্যবস্থাপনা চক্র বলতে কী বোঝায় (চিত্র সহ)? ২

গ. Skill Development Ltd. কার্যালয়ের ভিত্তিতে কোন ধরনের ব্যবস্থাপনা কার্য পরিচালনা করে? ব্যাখ্যা করো। ৩

ঘ. "অপরূপা লি." কোম্পানিতে কোন স্তরের ব্যবস্থাপকদের ব্যর্থতার কারণে প্রতিষ্ঠানটি সাফল্য পাচ্ছে না? বিশেষত্ব কী? ৪

২.▶ বৃহদায়তন ব্যবসায় পরিচালনা করতে গিয়ে মি. খায়ের প্রতিষ্ঠানের যোগ্য কর্মীদের সঠিক স্থানে পদায়ন করতে সক্ষম হয়েছেন। তাছাড়া যেক্ষেত্রে বিনিয়োগ করা উচিত তাও তিনি সম্পাদন করেছেন সঠিকভাবে। তবে প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ কাজগুলো সঠিকভাবে পালনের জন্য যে পরিমাণ ক্ষমতা কর্মীদের হাতে থাকা উচিত তা তিনি প্রদান করেননি। এ নিয়ে কর্মকর্তাদের মধ্যে কিছু ক্ষোভ রয়েছে, যা তাদের মধ্যে হতাশা বৃদ্ধি করছে।

ক. প্রশাসন কী? ১

খ. জোড়া মই শিকল নীতি বলতে কী বোঝায়। ২

গ. উদ্দীপকে মি. খায়ের প্রতিষ্ঠান পরিচালনায় ব্যবস্থাপনার কোন নীতির প্রতি অধিক মনোনিবেশ করেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩

ঘ. উদ্দীপকে কোন নীতির সূত্র বাস্তবায়ন কর্মকর্তাদের মধ্যে হতাশা দূরীকরণে সহায়ক হবে বলে মনে করো? মতামত দাও। ৪

৩.▶ সানমুন গার্মেন্টস লিমিটেড ২০১৭ সালে দশ লক্ষ পিস তৈরি পোশাক প্রস্তুতের পরিকল্পনা করে। বছরের শুরুতে বিভিন্ন কারণে প্রায় তিনশত শ্রমিক কাজ ছেড়ে চলে যায়। এছাড়া বিকল্প বৈদ্যুতিক ব্যবস্থার সুবিধা না থাকায় বৈদ্যুতিক লোডশেডিংয়ের কারণে প্রায়ই কাজ বন্ধ রাখতে হয়েছে। এতে জুলাই ১ তারিখে দেখা যায় মাত্র চার

লক্ষ পিস পোশাক উৎপাদিত হয়েছে। এরূপ পরিস্থিতিতে নির্ধারিত সময়ে কাজ সম্পন্ন করার ব্যাপারে প্রতিষ্ঠানটির কর্তৃপক্ষ চিন্তিত।

ক. SWOT কী? ১

খ. একার্থক পরিকল্পনা বলতে কী বোঝায়? ২

গ. উদ্দীপকে সানমুন গার্মেন্টস লিমিটেডের গৃহীত পরিকল্পনাটি প্রকৃতিভিত্তিক কোন ধরনের পরিকল্পনা? ব্যাখ্যা করো। ৩

ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত পরিস্থিতিতে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করতে হলে প্রতিষ্ঠানটির কী করণীয়? বিশেষত্ব কী? ৪

৪.▶ মিসেস সায়মা একটি উৎপাদনমুখী প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠাতা চেয়ারম্যান। তিনি গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন, ক্রয়-বিক্রয়, অর্থসংস্থান ইত্যাদি কার্য একাই দেখতেন। অধস্তনেরা বিনা দ্বিধায় তার আদেশ-নিষেধ মেনে নিতেন। এতে অল্প সময়ের ব্যবধানে তার প্রতিষ্ঠানে ব্যাপক সফলতা আসে। তাই তিনি তার ব্যবসায়িক সফলতা ধরে রাখার জন্য প্রতিষ্ঠান সম্প্রসারণ করেন এবং বিভিন্ন কাজে বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিদের নির্বাহী কর্মকর্তা হিসেবে নিয়োগ প্রদান করেন।

ক. কমিটি কী? ১

খ. সংগঠন কাঠামো বলতে কী বোঝায়? ২

গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রথম পর্যায়ের সংগঠন কাঠামোর ধরন ব্যাখ্যা করো। ৩

ঘ. মিসেস সায়মা কর্তৃক পরিবর্তিত সংগঠনের নামসহ পরিবর্তনের যৌক্তিকতা মূল্যায়ন করো। ৪

৫.▶ টিউলিপ লিমিটেড প্রতিষ্ঠানটি নতুন করে সংগঠন কাঠামো প্রণয়ন করে। এতে কিছু সংখ্যক কর্মীর পদ শূন্য হয়। তাই মানব সম্পদ ব্যবস্থাপক বিভাগভিত্তিক খালি পদের সংখ্যা সংগ্রহ করে প্রতিষ্ঠানে যারা বেছায় জীবনবৃত্তান্ত জমা দিয়েছিল তাদের মধ্য থেকে পরীক্ষার মাধ্যমে নিয়োগ দেন। নতুন কর্মী নিয়োগ পাওয়ার নির্বাহীদের কাজের পরিধি বেড়ে যাওয়ায় তাদের কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির জন্য সন্তোষজনক প্রশিক্ষণের জন্য প্রতিদিন একটি করে সেশনের আয়োজন করেন। এতে প্রশিক্ষণার্থীদের উদ্দেশ্যে এক বা একাধিক প্রবন্ধ উপস্থাপন করে প্রশিক্ষণার্থীদের মতামত দিতে বা আলোচনা করতে বলা হয়।

ক. কর্মী সংগ্রহ কী? ১

খ. প্রশিক্ষণ বলতে কী বোঝায়? ২

গ. উদ্দীপকে টিউলিপ লি.-এর মানব সম্পদ ব্যবস্থাপক কোন বাহ্যিক উৎস হতে কর্মী সংগ্রহ করেছেন? ব্যাখ্যা দাও। ৩

eÅemvq msMVB 2q cò



ঘ. টিউলিপ লি. কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির জন্য কোন ধরনের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করেন। উক্ত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি দক্ষতা উন্নয়নে কতটুকু সহায়ক হবে বলে তুমি মনে করো। ৪

৬. ▶ আজাদ চৌধুরী মডার্ন সিমেন্টে ইন্ডাস্ট্রিজ-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক। শ্রমিক কর্মীদের মতামতের প্রতি গুরুত্বারোপ করে তিনি কার্য পরিচালনা করে থাকেন। কর্মীদের অভাব-অভিযোগ শুনে তা সমাধানের চেষ্টা তিনি করে থাকেন। নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্তগ্রহণে মতামত দেয়ার সুযোগ পেয়ে কর্মীরাও কর্তৃপক্ষের প্রতি সন্তুষ্ট। কর্মী ব্যবস্থাপনা ও পণ্যের মানের কারণে প্রতিষ্ঠানটি ISO সনদ লাভ করেছে। তবে সম্প্রতি প্রতিযোগিতা প্রতিষ্ঠানের ইন্ধনে কিছু শ্রমিক উক্ত প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টির চেষ্টা করছে।
- ক. নেতৃত্ব কী? ১
খ. নির্দেশনাকে প্রশাসনের হৃৎপিণ্ড বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের নির্দেশনা বিদ্যমান? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উক্ত পরিস্থিতি মোকাবেলায় কোন ধরনের নেতৃত্ব অধিক কার্যকর বলে তুমি মনে করো? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

খ বিভাগ

৭. ▶ পরিস্থিতি বিবেচনা করে মি. আহমেদ সবসময় তার প্রতিষ্ঠানের সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকেন। ২০১৭ সালের জুলাই মাসে উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা ছিল ৫০০ একক এবং প্রকৃত কার্যফল ৪৫০ একক। আগস্ট মাসে উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা ছিল ৪৫০ একক। এর প্রকৃত কার্যফল ছিল ৪৯০ একক। পরিস্থিতি বিবেচনায় অক্টোবর মাসে তিনি লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করলেন ৫০০ একক।
- ক. PERT কী? ১
খ. উন্নয়ন কৌশল হিসেবে সমচ্ছেদ বিন্দু বিশ্লেষণ পদ্ধতিটি ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে জুলাই হতে আগস্ট মাস পর্যন্ত বিচ্যুতি নির্ধারণ করো। ৩
ঘ. নিয়ন্ত্রণের কোন ধাপ অবলম্বনে মি. আহমেদ অক্টোবর মাসের লক্ষ্যমাত্রা ৫০০ একক নির্ধারণ করেন? তা বিশ্লেষণ করো। ৪
৮. ▶ মি. হিমেল বিকোবি এন্ড সন্স-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক। দীর্ঘদিন যাবৎ তিনি অত্যন্ত দক্ষতার সাথে ব্যবসায়িক কার্য পরিচালনা করায় ব্যবসায়িকভাবে তিনি বেশ সফল। ঢাকায় তার ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের হেড অফিস থাকলেও বিশ্বের বিভিন্ন দেশে তার ব্যবসায় বিস্তৃত। প্রতিটি দেশে তার প্রতিনিধি রয়েছে। সবসময় কম্পিউটার নেটওয়ার্কের মাধ্যমে প্রতিনিধিদের সাথে তথ্য আদান-প্রদান করেন। ব্যবসায়ের সার্বিক অবস্থা পর্যালোচনা ও করণীয় নির্দেশনার জন্য মাঝেমাঝে অবস্থানগত দূরত্ব থাকা সত্ত্বেও ইলেক্ট্রনিক কৌশল ব্যবহার করে আলোচনা অনুষ্ঠানের ব্যবস্থা করেন। এ ধরনের আলোচনা তার ব্যবসাকে এগিয়ে নিয়ে যাচ্ছে।
- ক. এনকোডিং কী? ১
খ. যোগাযোগ প্রক্রিয়া বলতে কী বোঝায় (চিত্র সহ)? ২
গ. উদ্দীপকে বিকোবি এন্ড সন্স-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক কীভাবে বার্তা আদান-প্রদান করেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. বৃহদায়তন ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান পরিচালনায় যে আলোচনা অনুষ্ঠানের কথা বলা হয়েছে তা উল্লেখ করে উদ্দীপকের আলোকে তার যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪

উত্তর নির্দেশনা

- | | | |
|---|---|--|
| ১. Dīicò eBGqì 230 c†Órvi 15 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৫. Dīicò eBGqì 326 c†Órvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৯. Dīicò eBGqì 426 c†Órvi 20 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
| ২. Dīicò eBGqì 251 c†Órvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৬. Dīicò eBGqì 352 c†Órvi 23 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ১০. Dīicò eBGqì 379 c†Órvi 19 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
| ৩. Dīicò eBGqì 275 c†Órvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৭. Dīicò eBGqì 446 c†Órvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ১১. Dīicò eBGqì 276 c†Órvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
| ৪. Dīicò eBGqì 295 c†Órvi 9 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | ৮. Dīicò eBGqì 404 c†Órvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ | |

২৩. ঢাকা সিটি কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্বমান- ৭০

১. ▶ মেঘনা টেলিকম ইন্ডাস্ট্রি আধুনিক মানসম্পন্ন টেলিফোন সেট তৈরি করে। প্রধান নির্বাহী হালিম সাহেবের বিচক্ষণতা ও দূরদর্শিতায় ২০০৭ সালে প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানটি বর্তমানে বাজারে ভালো অবস্থানে আছে। উৎপাদন কার্যক্রম যাতে আরও নির্বিঘ্ন হয় তাই তিনি প্রত্যেক কর্মীর শ্রমঘন্টা নির্দিষ্ট করে দিয়েছেন এবং শ্রমিকদের সমস্যা সমাধানে শ্রমকল্যাণ কমিটি গঠন করেছেন। সম্প্রতি তিনি একটি মান নিয়ন্ত্রণ দল প্রতিষ্ঠা করেছেন। এরা নিয়মিত উৎপাদনের গুণ থেকে চূড়ান্ত পণ্য মজুতের পূর্ব পর্যন্ত প্রতিটি পণ্যের মান নিশ্চিতকরণ ও প্রয়োজনে সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করে থাকে।
- ক. ব্যবস্থাপনা কী? ১
খ. কাকে আধুনিক ব্যবস্থাপনার জনক বলা হয়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. হালিম সাহেব ব্যবস্থাপনার কোন স্তরের অবস্থান করছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. সম্প্রতি সংযোজিত নতুন কার্যক্রমের ফলে উক্ত প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পাবে কী? তোমার মতামতের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪
২. ▶ নয়ন সদ্য বি.বি.এ পাস করে একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে চাকরি পেয়েছে। প্রথম দিন অফিসে গিয়ে সে দেখেছে প্রতিটি কর্মীকেই তার শিক্ষা ও দক্ষতা অনুসারে নির্দিষ্ট বিভাগে পদায়ন করা হয়েছে। সে ভাবল এ নীতিকে সত্যিই কাজের গতি ও মান বৃদ্ধি পাবে। একদিন তার বিভাগীয় প্রধান তাকে ডেকে বললেন, তাদের প্রতিষ্ঠানে পদমর্যাদা অনুসারে ভিন্ন ভিন্ন নির্দিষ্ট বেতন কাঠামো আছে যেন কর্মীদের মধ্যে কোনো অসন্তুষ্টি না জাগে।
- ক. ব্যবস্থাপনার নীতি কী? ১

- খ. আদেশের একা বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকে নয়ন প্রথমত ব্যবস্থাপনার কোন নীতির কথা ভেবেছিল? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. বিভাগীয় প্রধানের কথাটি ব্যবস্থাপনার যে নীতিকে ইঙ্গিত করেছে তা কি সত্যিই কর্মী সম্পৃষ্টি অর্জনে সহায়ক? তোমার মতের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪
৩. ▶ রোজিয়া বিস্কুট ফ্যাক্টরিতে নানা রকম কাজ। প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক পরিকল্পনার কাজটি খুব গুরুত্ব সহকারে সম্পাদন করেন। বিস্কুট তৈরির উপাদান কোথা থেকে কতটুকু সরবরাহ হবে সেই সংক্রান্ত পরিকল্পনা তিনি প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ সম্পাদন করেছেন এবং সেইভাবে কাজ চলছে। পরবর্তীতে আর এ বিষয়ে পরিকল্পনা করার প্রয়োজন হয় না। বর্তমানে ফ্যাক্টরিতে কর্মরত মহিলা শ্রমিকদের বাচ্চাদের দেখাশোনার জন্য কারখানার পাশেই শিশু পর্যবেক্ষণ কেন্দ্র খোলার জন্য পরিকল্পনা করছেন। তার মতে, প্রকৃতি অনুযায়ী এই পরিকল্পনাটির যে ধরন তাতে পূর্বের পরিকল্পনাটির চেয়ে এটি বাস্তবায়ন কর্তন।
- ক. সিদ্ধান্তগ্রহণ কাকে বলে? ১
খ. “পরিকল্পনা ব্যবস্থাপনার অন্যান্য কাজের ভিত্তি? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে প্রতিষ্ঠানের প্রথম পরিকল্পনাটি কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে বিনিয়োগের ক্ষেত্র চূড়ান্ত করা কোন ধরনের ব্যবস্থাপনাকার্য কার্যক্রমের অন্তর্ভুক্ত? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪
৪. ▶ একটি বৃহদায়তন প্রতিষ্ঠান কাজের উপর ভিত্তি করে বিভাগ তৈরি করেছে। সাংগঠনিক কাঠামো অনুসারে এক বিভাগের কর্মীকে অন্য বিভাগকেও সেবা প্রদান করতে হয়। ফলে অনেক সময় বিশৃঙ্খলা দেখা দেয়। তাই সিদ্ধান্ত হলো সংগঠন



কাঠামো পরিবর্তন করে এমন করা হবে যেন একজনের আদেশদাতা একাধিক না হয়। ক্ষমতা রেখা উপর থেকে নিচে নামলেও প্রতিষ্ঠানে বিশেষজ্ঞ কর্মীর উপস্থিতি থাকে।

- ক. কমিটি কী? ১
খ. ম্যাট্রিক্স সংগঠন বলতে কী বোঝ? ২
গ. উদ্দীপকে উল্লেখিত প্রতিষ্ঠানে প্রথমত কোন ধরনের সংগঠন কাঠামো ছিল? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. সংগঠন কাঠামো পরিবর্তন করে নতুন কাঠামো জটিলতা কমাতে সাহায্য করবে নতুন সংগঠনের ধরন উল্লেখখপূর্বক বিষয়টি ব্যাখ্যা করো। ৪

৫.▶ জনাব আবিব একজন মানবসম্পদ ব্যবস্থাপক। তিনি খুন সতর্কতার সাথে তার প্রতিষ্ঠানের জন্য উপযুক্ত কর্মী খুঁজে বের করেন। এজন্য তিনি পত্রিকা এবং অনলাইন বিজ্ঞাপনকেই মাধ্যম হিসেবে বেছে নেন। তিনি লক্ষ্য করলেন তার এত যাচাই বাছাই করে উপযুক্ত কর্মীদল নিয়োগ দেয়ার পরও প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বাড়ছে না বরং ব্যয় বৃদ্ধি পাচ্ছে। তিনি ভাবলেন, শুধু উপযুক্ত কর্মী নিয়োগ দিলেই হবে না তাদের দক্ষতা বাড়াবার জন্য চেষ্টা করাও উচিত ছিল।

- ক. কর্মী নির্বাচন কী? ১
খ. “কর্মীসংস্থান ও মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা পরস্পর সম্পর্কযুক্ত”-ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব আবিব কোন ধরনের উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করেন? আলোচনা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে জনাব আবিবের প্রতিষ্ঠানের সমস্যা সমাধানে তিনি যা ভাবছেন তুমি কি তার সাথে একমত? তোমার মতামতের পক্ষে যুক্তি দেখাও। ৪

৬.▶ সাগর একটি ছোট প্রেসের মালিক এবং তার বন্ধু মালেক একটি গার্মেন্টস শিল্প প্রতিষ্ঠানের মালিক। সাগরের প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা তার প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধানে থেকে পরিচালিত হয় এবং একাই সিদ্ধান্ত নেয়। মালেকের প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের তত্ত্বাবধান, নির্দেশনা ও নিয়ন্ত্রণের জন্য বিভাগ অনুযায়ী নির্বাহী কর্তৃত্বসম্পন্ন বিশেষজ্ঞ কর্মকর্তা নিযুক্ত আছে। সাগর মনে করেন মালেকের প্রতিষ্ঠানের মতো ব্যবস্থা তার প্রতিষ্ঠানে অনুসরণ করা গেলে ভালোই হতো। কিন্তু মালেক মনে করেন প্রতিষ্ঠানের প্রকৃতি বিবেচনায় তা সম্ভব নয়।

- ক. কর্মী সংগ্রহ কী? ১
খ. প্রেষণা কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধির সহায়ক-ব্যাখ্যা করো। ২
গ. সাগরের প্রতিষ্ঠানের সংগঠন কাঠামো কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. মালেকের ভাবনার সাথে কি তুমি একমত? উদ্দীপকের আলোকে তোমার মতের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

৭.▶ সুরমা কোম্পানির CEO জনাব সুলতান তার কর্মীদের কাছে অত্যন্ত শ্রদ্ধার। প্রতিষ্ঠানের সকল সিদ্ধান্ত তার কথা অনুযায়ী হলেও সবাই তা আশ্চর্যকভাবে মেনে নেয়। তিনি ক্ষমতাস্বত্ব হলেও কর্মীদের ক্ষমতার ভয় দেখিয়ে কাজ করান না। সবচাইতে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো তিনি কর্মীদের অভাব অভিযোগ জানার চেষ্টা করেন এবং সে অনুযায়ী নিজেই সকল বিষয়ে পদক্ষেপ গ্রহণ করে কর্মীদের দিয়ে কাজ করিয়ে নেন।

- ক. আনুষ্ঠানিক নেতৃত্ব কী? ১
খ. পরামর্শমূলক নির্দেশনা বলতে কী বোঝায়? ২
গ. জনাব সুলতানের কর্মকর্তা ব্যবস্থাপনার কোন কাজের সাথে সম্পর্কযুক্ত? ৩
ঘ. জনাব সুলতানের নেতৃত্বের ধরন বিশেষত্ব করে এর ইতিবাচক দিকটি তুলে ধর। ৪

৮.▶ রফিক একটা নামকরা বিজ্ঞাপন সংস্থায় কাজ করে। ভালো বেতন ও আর্থিক সুবিধা পায়। এছাড়া তার চাকরিও স্থায়ী প্রকৃতির এবং সব সহকর্মীদের সাথে সুন্দর

সম্পর্ক। প্রতিষ্ঠানের কার্যপরিবেশ ও নিয়ম-নীতিও ইতিবাচক। এত কিছু সত্ত্বেও রফিক সন্তুষ্ট নয়। সে চায় নতুন ধরনের কাজের দায়িত্ব ও সফলতা। অন্যদের চাইতে নিজেকে অন্য উচ্চতায় দেখতে চায় রফিক।

- ক. প্রেষণা কী? ১
খ. নিঃপ্রণির কর্মীদের জন্য কোন ধরনের প্রেষণা দেয়ার উপায় অধিক গুরুত্বপূর্ণ? কেন? ২
গ. মাসলোর চাহিদা তত্ত্ব অনুযায়ী রফিক চাহিদা সোপানের কোন স্তরের অবস্থান করছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. রফিকের সন্তুষ্টি এবং অসন্তুষ্টির আলোকে হার্জবার্গের তত্ত্বের যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪

৯.▶ ব্যবস্থাপক মিস সোহানা উৎপাদন বিভাগের সবকিছু দেখাশোনা করেন। তিনি বিক্রয় বিভাগের একজন কর্মীকে ডেকে তার বিভাগের যে জায়গাগুলোতে সমন্বয়ের অভাব সমস্যা দেখা দিয়েছে তা ভালো করে বুঝিয়ে দিলেন এবং পরবর্তী করণীয় বলে দিলেন। এতেও যখন সমস্যার সমাধান হলো না তখন বিক্রয় বিভাগের কর্মী তার ভুল স্বীকার করল না বরং জানাল এরকম কোনো নির্দেশনা তাকে দেয়া হয়নি।

- ক. ফলাবর্তন কী? ১
খ. আনুষ্ঠানিক যোগাযোগ বলতে কী বোঝায়? ২
গ. সংগঠনের স্তর বিচারে মিস সোহানা কোন ধরনের যোগাযোগ সম্পন্ন করেছিলেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. কোন ধরনের যোগাযোগ সম্পাদন করা হলে উদ্দীপকের সমস্যাটি সমাধান হতো বলে তুমি মনে করো? ৪

১০.▶ একটি সাবান উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠানে সুপারভাইজার প্রতিদিন কর্মঘণ্টা শেষ হলে পরিমাপ করে দেখেন কতগুলো সাবান তৈরি হয়েছে। যে পরিমাণ এবং যে মানের সাবান তৈরি হবার কথা তার সাথে তুলনামূলক বিশেষত্ব করে পরবর্তী দিনের কর্মপন্থায় পরিবর্তন আনতে হলেও তিনি তা করেন। এ কাজ তিনি যে ভিত্তি ধরে নিয়ে তুলনা করেন তাকে সংশ্লিষ্টভাবে প্রকাশ করেন এবং সেই পরিকল্পনা অনুযায়ী তার কাজের ফলাফল তুলনা করে সমাধান করেন।

- ক. PERT-এর পূর্ণরূপ কী? ১
খ. পরিকল্পনা বলতে কী বোঝায়? ২
গ. প্রতিষ্ঠানের সুপারভাইজারের কাজ ব্যবস্থাপনার কোন কাজের সাথে সংশ্লিষ্ট? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. যে কৌশলে উদ্দীপকের কাজটি সম্পাদিত হচ্ছে তার যৌক্তিকতা ব্যাখ্যা করো। ৪

১১.▶ একটি প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন বিভাগ যথেষ্ট উৎপাদন করলেও বিক্রয় বিভাগ পিছিয়ে পড়েছে। মজুদ পণ্য জমে যাওয়ায় অর্থ বিভাগও আর্থিক সংকট আছে। ব্যবস্থাপক জনাব সেন মনে করেন প্রত্যেকটি বিভাগ ও উপবিভাগের প্রধান কর্তব্যরত ব্যক্তির নিজেদের মধ্যে প্রয়োজনীয় তথ্য আদান-প্রদান করে নিলে এ সমস্যা হতো না।

- ক. লক্ষ্য কী? ১
খ. জোড় মই শিকলের নীতি বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানটিকে ব্যবস্থাপনা কোন কার্যে অদক্ষতার কারণে সমস্যা হয়েছে? ৩
ঘ. জনাব সেন ব্যবস্থাপনা কাজটির সাথে সম্পৃক্ত কোন নীতির লঙ্ঘনকে সমস্যার কারণ চিহ্নিত করেছেন? তার বক্তব্যের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা

- | | | |
|--|--|---|
| ১. Dīicò eBGqi 230 c†Óxvi 14 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৫. Dīicò eBGqi 327 c†Óxvi 23 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৯. Dīicò eBGqi 405 c†Óxvi 22 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |
| ২. Dīicò eBGqi 241 c†Óxvi 3 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৬. Dīicò eBGqi 303 c†Óxvi 23 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ১০. Dīicò eBGqi 446 c†Óxvi 23 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |
| ৩. Dīicò eBGqi 276 c†Óxvi 23 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৭. Dīicò eBGqi 353 c†Óxvi 24 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ১১. Dīicò eBGqi 427 c†Óxvi 21 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |
| ৪. Dīicò eBGqi 302 c†Óxvi 22 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৮. Dīicò eBGqi 380 c†Óxvi 20 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | |

২৪. ঢাকা কমার্স কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

- 1.▶ ‘i,gv dzWm wj.’ wk÷ Lv`À Drcv`bKvix %oKwU cÉwZÓxvB|
DÚ cÉwZÓxvGbi Drcv`b KgxÆMY`K, Kx KvR KiGe, KxfvGe KiGe
Zv wbaÆviY KGib Rbve ivdvZ| AbÁw`GK wgGmm ivGk`v DÚ
cÉwZÓxvGbi KwÁ-DUvi AcvGiUi wnGmGe KvR KGib| wZwb
cÉvqkB %oKB mgGq Drcv`b wefvM %oes weKlq wefvGMi
WKzGg`Ym KGÁ·vR Kiv wbGq mgmÁvq cGob | %o wbGq wZwb
gvbwmKfvGe `ywð`|vMÉÓ;|
K. eÅeÖ@vcbv Kx? 1
L. “eÅeÖ@vcbv meÆRbxb”-eÁvLÁv KGiv| 2
M. Rbve ivdvZ eÅeÖ@vcbvi `Kvb Ó;Gi AeÖ@vb KiGQb?
eÁvLÁv KGiv| 3

- N. DóxcGK wgGmm ivGk`vi gvbwmK Pvc `fixKiGY `Zvgvi
mycvwik ZzGj ai| 4
2.▶ wg. `ivRvwil `“UKwfvj evsjvG`k`-`%oi Klq eÅeÖ@vcK| wZwb
cÉwZÓxvbwUi RbÁ wewf²² Drm `^GK mdUlqÁvi, gvBGKlv
wPc&m I AvbylwáK DcKiY Klq Kivi RbÁ Zvi AaxbÖ@ 5 Rb
eÅeÖ@vcGKi Ici `vwqZ½ e`Yb KGi `^b| Zviv wg. `ivRvwil
wbG`Ækbv `gvZvGeK KvhÆmÁ·v`b KGib %oes wBqwgZ ZvG`i
KvhÆ mÁ·wKÆZ cÉwZGe`b ZuvGK cÉ`vb KGib| `ivRvwil mvGne
SvGgvcvYÆ mieivnKvixG`iGK wbGRB `^Lfvj KGib %oes AZÁ`;
`KCEKj cwivÖ@wZ mvGvj `^b| Zuvi wbjim cÉGPÓivq

cÉwZÓrvbwU KlGgB ^Gki kxlÆO@vbxq Z^AcÉhywÚ dvGgÆ i...c wbgZ hvGæQ|

K. ŠævwbK eÅeO@vcbvi RbK ^K? 1

L. eÅeO@vcbv I cÉkvmGbi gGaÅ KvhÆMZ cv^ÆKÁ ^Lv| 2

M. wg. ^ivRvwili KvhÆKlGg eÅeO@vcGKi ^Kvb ^PZv cwjvPZ nGæQ? eÅvLÁv KGiv| 3

N. "cÉvWZÓrvwbK djcÉZv ARÆGb wg. ^ivRvwili f,,wgKv gyLÁ" eÅeO@vcGKi f,,wgKvi AvGjvGK hywÚmn eÅvLÁv KGiv| 4

3. ▶ 'cÉMwZ wÓij wj. ^Gk wÓijwku Drcv^bKvix %Kgvò cÉwZÓrvb| ZvG^i Drcv^Z wÓijwku D^ZvGbi nIqv eZÆvGv wE^k ^GK % aiGbi wku Avg^vwb cwjvY eujvsGk nÉvm ^cGqGQ| ^KvÁ-vwbi wmbI Rbve ivGKk wm«-v^; wbgGqQb AvMvGx cuvP (5) eQGii gGaÅ % nvi kfGbÁi (0) ^KvVvq bvwgGq wbgq AvmGeb| AbÁw^GK ^Gk iwOb wÓijwkgui Pvwv^ KlGgB ^eGo hvlqvq DÚ ^KvÁ-vwb ZvG^i we^Ágvb mivG^YB bZzb cÉhywÚ msGhVRGbi gvaÁGg mvaviY wÓijwkgui cvkvcwk eZÆvGv wewf^2 iGoI wÓijwku Drcv^b KiGQ|

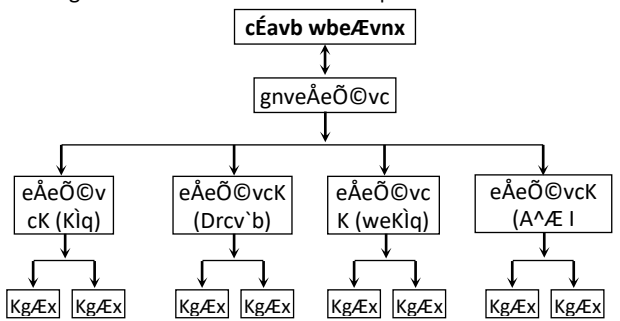
K. cwikÍ,bv Avwábv Kx? 1

L. ^KCEkjMZ cwikÍ,bv eJGZ Kx ^evSvq? 2

M. Rbve ivGKk cÉk^wZ Abyhvqx ^Kvb aiGbi cwikÍ,bv MÉNY KiGiqQb? eÅvLÁv KGiv| 3

N. cÉMwZ wÓij wj. %oi miv^Y Ó@vcbGK Díg cwikÍ,bv eJv hvq wK? gZvgZ ^v| 4

4. ▶ wg. AvqVR 'Rabbitole Ltd.' %oi cÉavb wbeÆvnx| ÷i,GZ Zuvi AaxGb 10 Rb KgxÆ wQj| 2015 mvGj cÉwZÓrvbwU ZuvGK mnvqZv Kivi RbÁ %KRb Z^Á I cÉhywÚ weGklæ wbgqvm ^q| %GZ wg. AvqVR %oi KvGR MwZkxjZv e^w«- cvq| %w^GK 2017 mvGji Rvbyqwi gym ^GK cÉwZÓrvbwUi Kgei e^w«- cvlqvq %oi KYÆavi wg. Avgvb weGklvqGYi wfwíGZ mvsMVwbK KvVvGv wbgÁ²vúfvGe webÁvm KGib|



K. msMwVZKiy Kx? 1

L. KwgwU ^Kb eAenvi Kiv nq? eÅvLÁv KGiv| 2

M. cÉv^wgK chÆvGq DóxcGK ewYÆZ cÉwZÓrvGb ^Kvb aiGbi mvsMVwbK KvVvGv KvhÆKi wQj? eÅvLÁv KGiv| 3

N. bZzb cÉwZÆZ msMVb KvVvGv cÉwZÓrvGb BwZevPK cÉfve ^djGe wK? ^Zvgvi Dígvi mcGp hywÚ ^v| 4

5. ▶ gÁvK dvgÆv wj. PèMÉvGgi LyjmxGZ %KwU bZzb kvLv LyjGZ hvGæQ| % cÉwPGZ 4 Rb mr I KgÆV weKlqKgxÆ wbgqvmi RbÁ MZ 30 AGÚvei ^Gki Š^wbK cwòKvq %wU weævcb cÉPvi Kgi| %Qvov cÉwZÓrvbwU DÚ kvLv cwipvjvbi RbÁ ZvG^i XvkVÓ@ cÉavb KvhÆvjGqi mnkvix eÅeO@vcK wknve mvGneGK 'kvLv eÅeO@vcK' wngmGe wbgqvm w^GqGQ|

K. KgxÆmsO@vb Kx? 1

L. "KgxÆ wbeÆvPb %KwU ^bwZevPK cÉwKlqv"- eÅvLÁv KGiv| 2

M. gÁvK dvgÆv wj. LeGii KvMGRi gvaÁGg KgxÆ LuyGR ^ei KivGK eÅeO@vcbvi fvlqv Kx eGj? eÅvLÁv KGiv| 3

N. Zzwg wK Gb KGiv ^h, wg. wknve mA-wKÆZ wm«-v^; wU cÉwZÓrvGbi AbÁ KgxÆG^i gGaÅ Dóxcv m^wÓj KiGe? gZvgZ ^v| 4

6. ▶ PRL gwvYbÁvkvj ^KvÁ-vwbi gnveÅeO@vcK wg. ivGRK ewlÆK mvavi mfvg wefvMxq eÅeO@vcGKi KvQ ^GK

wefvMxq KvGRi cÉwZGe^Gb Rgv ^bb| %Qvov wewf^2 wefvMxq KvGRi AeO@v I KvGRi MwZkxjZv e^w«-i RbÁ eÅeO@vcGKi civgkÆ MÉNY KGib | meGkGI wg. ivGRk ^KvÁ-vwbi jPÁgvòv ARÆGbi RbÁ wewf^2 ^KCEkj mA^GKÆ KgxÆG^iGK w^k wbg^Ækbv cÉ^vB KGib %oes ^KvÁ-vwbi cieZxÆ KiYxq mA^GKÆ KgÆcwikÍ,bv wbaÆviY KGib|

K. ^hvMvGhvM Kx? 1

L. ^Z^Á I ^hvMvGhvM cÉhywÚ wek¼vqbgK Z¼ivw^¼Z KGiGQ'- eÅvLÁv KGiv| 2

M. DóxcGK Z^Á cÉEvGni wfwíGZ ^Kvb aiGbi ^hvMvGhvM jPÁ Kiv hvq? eÅvLÁv KGiv| 3

N. cÉwZÓrvGbi jPÁvRÆGb wg. ivGRGki AbymtZ ^hvMvGhvM c«-wZi ^hCewÚKZv gJjÁvqbg KGiv| 4

7. ▶ AvwjD nvmvb ŠekvLx eÁvsk wj.^- %oi Rywbqi Awdmvi cG^ MZ eQi wbgqvm cvq| ^hvM^vGbi ci ^GK ZvGK wKQyw^b KvR KiGZ nGqGQ 'eÁvsk wnmve' ^Lvji wbaÆvwiZ ^WGÓ| Zvici wKQyw^b ^m KvR KGiGQ ^iwUÁv^Ó wefvGM| %fvGe wewf^2 wefvGM KvR Kgi eZÆvGv AvwjD %KRb ^P Awdmvi| mA^ÉwZ DÚ eÁvsk AvaywbK cÉhywÚmÁ.^2 ^KlWU KvWÆ Pvjy KGiGQ| DÚ KvGWÆi MÉvnK msLÁv e^w«-i RbÁ eÁvskwU 100 Rb ^mjm Awdmvi^ wbgqvm w^GqGQ| ZvG^i mKjGK %KmvG^ mswpμ;Zg mgGqi gGaÅ Ó^í, eÁGq KxfvGe cÉwkpY ^qv hvq -%o welGq eÁvsk ZÆ^cp wP^;vfvvB KiGQ|

K. cÉwkpY KvGK eGj? 1

L. cÉwkpY I KvhÆ m^šwÓji gGaÅ mA^KÆ eÅvLÁv KGiv| 2

M. ŠekvLx eÁvsk wj.^ AvwjGdi RbÁ cÉwkpGYi ^Kvb c«-wZ AbymiY KiGiqQ? eÅvLÁv KGiv| 3

N. DóxcGK ^mjm AwdmviG^i cÉwkpGYi welGq ^Zvgvi mycvwik DcO@vcb KGiv| 4

8. ▶ Méxv MvGgÆ^Y aviY^i cw^Ktr Rbve wgbnvR weMz ^vB ^kK hver ejsvG^Gki ŠZwi ^cvkvK LvGZ KvR Kgi hvGæQb| eZÆvGv Zuvi gwjKvbvaxb QqwU cÉwZÓrvGb cévq 5 nvrvi kÉwGK-KgxÆ wbgqvmRZ iGqGQ| cÉwZÓrvGb KvhÆ mswkÍÓj wewf^2 welGq wm«-v^; MÉNY I evÓ^;evqGb wZwb kÉwGK-KgxÆG^i gZvgZ eÁÚ Kivi myGhvM ^b| wZwb wek¼vm KGib, KgxÆG^i Ó^ZtÓ^,ZÆ AskMÉnGY cÉwZÓrvb cwipvjv mnr nGq IGv| Zvi wbjm KgÆcéGPÓiv, AKŃv^; cwikÉg, ^fi^kxÆ gGbvfe, Av^;wikZvcfYÆ eAenvi AaxbO@ cÉwZÓrvbmgfGn DæP gybvdi cvkvcwk kÉwGK KgxÆG^i AvO@v ARÆGb weGklfvGe mnvqK nGqGQ| djE,wZGZ Zuvi Drcv^Z cyÁ BDGivc, AvGgwiv, Rvcvbm D^Zv weGk^i ^kmfgGn mgv^tZ nGæQ|

K. ^bzv^k? 1

L. ^bzZ½ I eÅeO@vcbv wK Awf^2? eÅvLÁv KGiv| 2

M. DóxcGK Rbve wgbnvR Pgzvi wfwíGZ ^Kvb aiGbi ^bzZ½ AbymiY KiGiqQ? eÅvLÁv KGiv| 3

N. Rbve wgbnvRGK mdj ^bzv eJv hvq Kx? DóxcGKi AvGjvGK gJjÁvqbg KGiv| 4

9. ▶ 'mvwGU KwGdwBgkKb'- %oi wPd gvGKÆwUs Awdmvi Rbve RybvGq^ iwK^ ^wm%gl Ae ^Á Bqvi 2017- ^UKGbvjwR^ AÁvlqvGWÆ f,,wLZ nGqGQb| mA^ÉwZ mvD^ %wkwqv cvUÆbviwkc mvwGU %oes lqvÍÆ %BPAviW KsGMÉGmi ^hCÆ DG^ÁvGM XvKvO@ ^Á ^gwiwWqv ^nvGUj^-% ZuvGK %o mAÁvbbv ^lqv nq| Rbve iwK^ wewf^2 mgGq cÉwZGhvMx cÉwZÓrvb ^GK DæP ^eZGb Pvkwi Advi ^cGqWQgjb| ZGe %Lvbkvi Av^;wikZvcfYÆ KvGRi cwigeGki KviGY wZwb AbÁ cÉwZÓrvGb hvbwb|

K. ^cÉIv Kx? 1

L. ^cÉIvi mvG^ Drcv^bkxjZvi mA^KÆ eÅvLÁv KGiv| 2

M. DóxcGK Rbve RybvGq^ iwK^GK ^h mAÁvbbv ^lqv nGqGQ Zv ^¼viv gvmGjv^i Pvwv^ ^m^cvb Zí½ AbyvmGi ^Kvb Ó^Gii Pvwv^ cfji nGqGQ? eÅvLÁv KGiv| 3

N. Zzwg wK Gb KGiv DæP ^eZGb Pvkwi cÉÓ^ve MÉNY bv Kgi iwK^ mvGne fzj KiGiqQ? hywÚmn ^Zvgvi gZvgZ eÁÚ KGiv| 4

10. ▶ Rbve mvG^K ^mZzv ^KwGÁvj B^ÉvwÓjÈR^ %oi eÅeO@vcbv cwipvjK| wZwb Zvi cÉwZÓrvGbi KgxÆG^i mGá Avjvc-AvgjvPbv Kgi wm«-v^; cÉ^vbv Kgi ^vGKb| dGj



eÅermvq msMVb 2q cò

- cÉwZÓrvbwU KzfvM jPÁgvòv ARÆb KiGZ mPg nq| Aciw'GK, ivbvi AGUvGgvevBjm-%oi cÉavb wbeÆvnx Rbve kvnxb Zuvi cÉwZÓrvGbi mKj wm«-v'; %oKvB wbaÆviY KGib %oes KgxÆG'ì Zv gvbgZ evaÁ KGib| %oGZ KLGbv KLGbv cÉwZÓrvGbi jPÁgvòv AwRÆZ nGjI kfbÁc' cfiGYi RbÁ cÉvq wbqwgZfvGeB msev'cGò wBgqvM wæwµ; cÉKvkwZ nGZ ^Lv hvq|
- K. wbG'Ækbv Kx? 1
L. wbG'ÆkbvGK cÉkvM Gbi n†rwcí ejv nq ^Kb? 2
M. DóxcGK ewYÆZ Rbve mvG'K Zvi cÉwZÓrvGb ^Kvb aiGbi wbG'Ækbv cÉGqvM KGIGQb? eÅvLÁv KGiv| 3
N. Rbve kvnxb Gbi wbG'Ækbv ^KCEj cÉvWZÓrvwbK mybvGgi lci ^KvGbv cÉfve ^djGQ Kx? hywÚ ^vl| 4

11. ► Rbve Avmjvg %oKwU Jla Drcv'bKvix cÉwZÓrvGbi weKlq eÅeÖ©vcK| cÉwZÓrvGbi KvGRi myweavG^Æ wZwb Zvi AaxbÖ© 10 Rb weKlq KgÆKZÆvGK cÉwZvgvM hvZvqvZ eve' 3 nvRvi UvKv eivó ^b| %oGZ cÉwZÓrvGbi Avw^ÆK k†Ljv ipv Kiv nq| ZGe eivóK†Z AG^Æ ^h mKj KgÆKZÆvi hvZvqvZ eÅq mskZjv nq bv Zviv ^KvGbv ^KvGbv ^pGò AmG' ^vl cÉKvk KGi|
- K. wbG'Y Kx? 1
L. mgGæQ' we± y weGkily ejGZ Kx ^evsvq? eÅvLÁv KGiv| 2
M. Rbve Avmjvg hvZvqvZ eÅq wbq'GY ^Kvb ^KCEj AeJÁ½b KGIGQb? eÅvLÁv KGiv| 3
N. Zzwg wK gGb KGiv ^h DóxcGKi D«¿,Z cwivÖ©wZ cÉwZÓrvGbi weKlq jPÁgvòvGK cÉfweZ KiGe? gvZvZ ^vl| 4

উত্তর নির্দেশনা

১. Diiçò eBGqi 252 c†Órvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ৫. Diiçò eBGqi 327 c†Órvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ৯. Diiçò eBGqi 380 c†Órvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ|
২. Diiçò eBGqi 252 c†Órvi 23 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ৬. Diiçò eBGqi 405 c†Órvi 23 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ১০. Diiçò eBGqi 354 c†Órvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ|
৩. Diiçò eBGqi 277 c†Órvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ৭. Diiçò eBGqi 328 c†Órvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ১১. Diiçò eBGqi 447 c†Órvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ|
৪. Diiçò eBGqi 303 c†Órvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ| ৮. Diiçò eBGqi 354 c†Órvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii' ÈÖieÁ|

২৫. বেপজা পাবলিক স্কুল এন্ড কলেজ, সাভার

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

ক বিভাগ

১. ► জনাব তাহির এবিসি কোম্পানির এর সাধারণ ব্যবস্থাপক। ২০১৭ সালে তার প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ও বিক্রয় সংক্রান্ত তথ্য নিম্নরূপ:

মাস	উৎপাদন (একক)	বিক্রয় (একক)
জানুয়ার	১,০০০	৬০০
ফেব্রুয়ার	১,০০০	৭০০
মার্চ	১,০০০	৬৫০
এপ্রিল	১,০০০	৬৭৫
মে	১,০০০	৯৯৫
জুন	১,০০০	১,০০০

২০১৭ সালের ৩০ জুনের হিসাব থেকে দেখা যায়, জানুয়ারি-এপ্রিল মাসে অবিক্রিত পণ্যের কারণে ১০ লক্ষ টাকা ক্ষতি হয়। মে মাসের শুরুতে বিক্রয় বিভাগে ২৫ জন কর্মী নিয়োগ দিলে অবস্থা স্বাভাবিক হয়। কিন্তু জুলাই মাসে উৎপাদন বিভাগের ১০ জন দক্ষ কর্মী চাকরি ছেড়ে গেলে প্রতিষ্ঠানটি নতুন সমস্যার সম্মুখীন হয়।

- ক. ব্যবস্থাপনা চক্র কী? ১
খ. “ব্যবস্থাপনা সর্বজনীন”-ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে উলিখিত ক্ষতির জন্য ব্যবস্থাপনার কোন কাজের ব্যত্যয় দায়ী? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. নতুন সমস্যা সমাধানে কর্মী নিয়োগের পাশাপাশি প্রশিক্ষণও দিতে হবে- তুমি কি একমত? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪
২. ► জনাব জুবায়ের আশা এন্ড কোং-এর ব্যবস্থাপক। তিনি তার অধীনস্থদের ওপর নির্ভরশীল। ফলে কর্মীরা নিজেদের ইচ্ছামাফিক কাজ করে। জুবায়েরের নিষ্ক্রিয়তার কারণে প্রতিষ্ঠানে এক ধরনের বিশৃঙ্খলার সৃষ্টি হয়। এ অবস্থায় ফার্স্ট নামে এক কর্মী স্বউদ্যোগে সবাইকে কাজ সম্পাদনের নির্দেশ দেয়। ফার্স্ট সিনিয়র কর্মী হওয়ায় সকলে তাকে মান্য করে।
- ক. নেতৃত্ব কী? ১
খ. লক্ষ্যার্জনে নেতৃত্ব গুরুত্বপূর্ণ কেন? ২
গ. জনাব জুবায়েরের কর্মকাণ্ডে উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের নেতৃত্বের সৃষ্টি হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকের উলিখিত পরিস্থিতিতে ফার্স্ট-এর নেতৃত্বে যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪

৩. ► তিতাস লি. প্রতি একক পণ্য উৎপাদনে নিম্নবর্ণিত ব্যয়সমূহ প্রাক্কলন করে-

ব্যয়ের উপাদান	একক প্রতি ব্যয় (টাকা)
কাঁচামাল	১,০০০
শ্রম ব্যয়	১৫০
পরীক্ষ ব্যয়	১০০
মোট ব্যয়	১,২৫০

তিতাস লি. তাদের উৎপাদন সংক্রান্ত ব্যয় ও বিক্রয় মূল্যের ভিত্তিতে নিয়ন্ত্রণ করে থাকে।

- ক. সংশ্লিষ্ট উপাত্ত বিশ্লেষণ কী? ১
খ. “নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার সর্বশেষ ধাপ”- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের ছকে প্রাক্কলিত কার্যক্রমটি নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়ার কোন ধাপের সাথে সংশ্লিষ্ট? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তিতাস লি. কর্তৃক ব্যবহৃত নিয়ন্ত্রণ কৌশলটির যথার্থতা উদ্দীপকের আলোকে মূল্যায়ন করো। ৪
৪. ► জনাব আজমাইন এমবিএ পাস করে একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে চাকরি পেয়েছেন। প্রথম দিন অফিসে গিয়ে সে দেখলো প্রতিটি কর্মীরই কাজ নির্দিষ্ট করে দেয়া আছে। সে ভাবলো এ নীতিতে সত্যিই কাজে গতি ও মান বৃদ্ধি পাচ্ছে। একদিন

তার বিভাগীয় প্রধান তাকে ডেকে বললেন, তাদের প্রতিষ্ঠানে পদ মর্যাদা অনুসারে ভিন্ন ভিন্ন নির্দিষ্ট বেতন কাঠামো আছে, যেন কর্মীদের মধ্যে কার্যসম্পত্তি বিরাজ করে।

- ক. বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনক কে? ১
খ. লক্ষ্য অর্জনে ‘একতাই বল’ নীতি গুরুত্বপূর্ণ কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে জনাব আজমাইন প্রথমত ব্যবস্থাপনার কোন নীতির কথা ভেবেছিলেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে বিভাগীয় প্রধান যে নীতিকে ইস্তিফা করেছেন তা কর্মী সম্পত্তি অর্জনে সহায়ক-বিশেষণ করো। ৪
৫. ► মি. রহিম একটি প্রতিষ্ঠানের একজন ইলেকট্রিশিয়ান। প্রতিদিন বুকি নিয়ে তাকে বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে হয়। মি. রহিমের পরিবার তার কাজ নিয়ে সব সময় উদ্বিগ্ন থাকে। রহিম বিষয়টি প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ ব্যবস্থাপককে অবহিত করেন। এ প্রেক্ষিতে প্রতিষ্ঠান তার বেতন না বাড়িয়ে একটি বিমা করে দেয়। এতে রহিমের কাজের প্রতি আগ্রহ বেড়ে যায়।
- ক. প্রেষণা কী? ১
খ. পুরস্কার কী প্ররোচনা? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে রহিমকে কোন ধরনের প্রেষণা দেয়া হয়েছে? বর্ণনা করো। ৩
ঘ. রহিমকে প্রদত্ত সুবিধা মাসলোর প্রেষণা তত্ত্বের কোন স্তরের চাহিদা পূরণ হয়েছে বলে তুমি মনে করো? যুক্তি দাও। ৪

৬. ► নিচের চিত্রটি লক্ষ্য করো:

তথ্যের উৎস	→	প্রেরক	→	এনকোডিং	→	সংবাদ বা তথ্য
		↑				↓
		↑				↓
		↑				↓
		↑				↓
		A	←	ডিকোডিং	←	প্রাপক

- ক. সিদ্ধান্ত কী? ১
খ. ‘পরিচালনা ব্যবস্থাপনার অন্যান্য কাজের ভিত্তি’- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের প্রদত্ত চিত্রটি কোন প্রক্রিয়া নির্দেশ করে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে উলিখিত প্রক্রিয়ায় (চিত্রে) ‘A’ চিহ্নিত উপাদানটির ভূমিকা মূল্যায়ন করো। ৪

খ বিভাগ

৭. ► স্কয়ার গ্রুপ ২০ জন মার্চ কর্মকর্তা নিয়োগ দেবে। বিজ্ঞপ্তি দেয়ার পর প্রথমত লিখিত পরীক্ষা দিয়ে ৭৫ জনকে বাছাই করা হল। যারা উত্তীর্ণ হয়েছে তাদের ৩ দিনের একটি ক্যাম্প রেখে বিভিন্ন বিষয়ে আলোচনা ও পরীক্ষা নেয়া হয়। এর আলোকে ২০ জনকে নিয়োগপত্র ইস্যু করা হয়। দ্বিতীয়ত, কাজে যোগদানের পূর্বে একদিনের জন্য তাদেরকে নিয়ে আলোচনার ব্যবস্থা করা হয়। এতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তাগণ প্রতিষ্ঠানের ইতিহাস, ঐতিহ্য, করণীয় ইত্যাদি বিষয়ের ওপর বক্তৃতা দেন।

- ক. পদ আবর্তন কী? ১
খ. যোগ্যতার ভিত্তিতে পদোন্নতি উত্তম কেন? ২
গ. উদ্দীপকে উলিখিত প্রথম পর্যায়ের কাজগুলো কর্মীসংস্থান প্রক্রিয়ার কোন পর্যায়ের অন্তর্ভুক্ত? বর্ণনা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে দ্বিতীয় পর্যায়ের কাজ প্রতিষ্ঠানের সফলতায় কতটুকু গুরুত্বহা তা বিশ্লেষণ করো। ৪

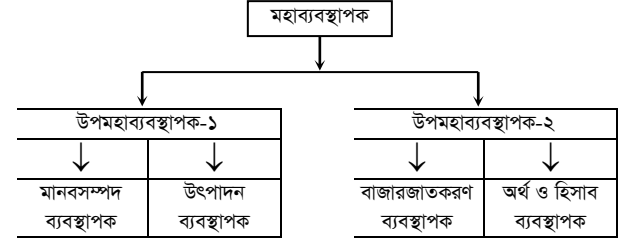
৮. ► জনাব শাহীন আহমেদ বাংলাদেশ অলিম্পিক ইন্সটিটিউটের সিইও। সকলের সাথে আলোচনা করে তিনি তার প্রতিষ্ঠানের কার্য পরিচালনা করেন। কর্মীদের বিভিন্ন অসুবিধার কথা তিনি শোনেন এবং সমাধানের চেষ্টা করেন। নীতি নির্ধারণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে মতামত দেয়ার সুযোগ পেয়ে কর্মীরাও ব্যবস্থাপনার প্রতি সম্মত। কর্মী ব্যবস্থাপনা ও পণ্যের মানের কারণে প্রতিষ্ঠানটি ১৫০ সনদ লাভ করে কিন্তু সম্প্রতি কিছু প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের ইচ্ছাে কিছু শ্রমিক উক্ত প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খলার চেষ্টা করছে।

- ক. নির্দেশনা কী? ১
খ. নির্দেশনাকে প্রশাসনের হৃৎপিণ্ড বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২



- গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের নির্দেশনা বিদ্যমান? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. বর্তমান পরিস্থিতি মোকাবেলায় কোন ধরনের নেতৃত্ব অধিকতর প্রয়োগযোগ্য বলে তুমি মনে কর? যুক্তিসহ লেখ। ৪
 ৯. জনাব মুশফিকের সংগঠন কাঠামোতে দেখা যায় একটি বিভাগে কর্মীর সংখ্যা কম হওয়ায় ঐ বিভাগের কর্মীরা কর্মভারগ্রস্ত হয়ে পড়েছে। আবার অন্য একটি বিভাগে কর্মীর সংখ্যা বেশি থাকায় তারা দ্রুত কাজ শেষ করে অলস সময় কাটাচ্ছে। এতে প্রতিষ্ঠানের বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি হয়েছে। এজন্য জনাব মুশফিক জনবল পুনঃবিন্যাস করেছেন। পরবর্তীতে প্রতিটি বিভাগ যেন নিজ থেকেই সকল বিভাগের সাথে সহযোগিতার মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনে কাজ করে তার ব্যবস্থাও করেন।
 ক. পরিকল্পনা কী? ১
 খ. কার্যকর সময়ের ক্ষেত্রে উদ্দেশ্যের ঐক্য স্থাপন জরুরি কেন? ২
 গ. উদ্দীপকের জনাব মুশফিকের সংগঠনে সময়ের কোন নীতির অভাবে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি হয়েছিল? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উদ্দীপকের পরবর্তীতে সময়ের যে নীতির কথা বলা হয়েছে প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনে তার ভূমিকা বিশেষভাবে ব্যাখ্যা করো। ৪
 ১০. জনাব শামীম একজন ঠিকাদার ব্যবসায়ী। তিনি প্রকৌশলীর নকশা অনুযায়ী বিল্ডিং-এর নির্মাণ কাজ করেন। যথাসময়ের মধ্যেই তিনি একটি বিল্ডিং নির্মাণের কাজ সমাপ্ত করেন। পরবর্তীতে তিনি আরও একটি বিল্ডিংয়ে উক্ত নকশা অনুযায়ী নির্মাণ করতে যেয়ে সমস্যায় পড়েন। তাই তিনি নকশা পরিবর্তনের সিদ্ধান্ত নেন।
 ক. শব্দ-বহির্ভূত যোগাযোগ কী? ১
 খ. ভিডিও কনফারেন্সিং বলতে কী বোঝায়? ২

- গ. উদ্দীপকে উলিখিত প্রথম পরিকল্পনাটি প্রকৃতিগত শ্রেণিবিভাগ অনুযায়ী কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উদ্দীপকের পরিস্থিতিতে নকশা পরিবর্তনের মাধ্যমে পরিকল্পনার যে বৈশিষ্ট্য ফুটে উঠেছে তার কার্যকারিতা মূল্যায়ন করো। ৪
 ১১. নিচের চিত্রটি লক্ষ করো:



- ক. সংগঠিতকরণ কী? ১
 খ. কাম্য তত্ত্বাবধান পরিসর বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. উদ্দীপকের চিত্রে কোন ধরনের সংগঠনের কথা উলিখিত করা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উলিখিত সংগঠনের কর্মীদের মাঝে দ্বৈত অধীনতা সৃষ্টি হতে পারে- তুমি কি এর সাথে একমত? উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Diiçò eBGqi 328 c†Óxvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৫. Diiçò eBGqi 381 c†Óxvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৯. Diiçò eBGqi 427 c†Óxvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ২. Diiçò eBGqi 355 c†Óxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৬. Diiçò eBGqi 407 c†Óxvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ১০. Diiçò eBGqi 278 c†Óxvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৩. Diiçò eBGqi 448 c†Óxvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৭. Diiçò eBGqi 329 c†Óxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ১১. Diiçò eBGqi 296 c†Óxvi 11 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৪. Diiçò eBGqi 241 c†Óxvi 3 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ| ৮. Diiçò eBGqi 355 c†Óxvi 28 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

২৬. গাজীপুর ক্যান্টনমেন্ট কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

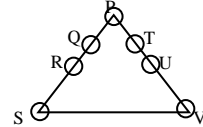
ক বিভাগ

১. জনাব রফিক চাকরি একটি কারখানার শ্রমিক হিসেবে কর্মরত আছেন। তিনি যে বেতন পান তা দিয়ে মোটামুটি তার সংসারের ব্যয় নির্বাহ করেন। তাই বেতন নিয়ে তার কোনো চিন্তা নেই। তবে তিনি চাকরির ভবিষ্যৎ নিয়ে চিন্তিত। কারণ উক্ত কারখানায় শ্রম ঘূর্ণায়মানতার হার বেশি। উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সাকিবের হুঁহে ও মায়ামমতাপূর্ণ আচরণে অবশ্য রফিক তার চাকরির ভবিষ্যৎ নিয়ে কিছুটা আশ্বস্ত হয়েছেন।
 ক. নেতৃত্ব কী? ১
 খ. লক্ষ্যার্জনে নেতৃত্ব গুরুত্বপূর্ণ কেন? ২
 গ. জনাব সাকিবের আচরণে কোন ধরনের নেতৃত্বের প্রকাশ পায়? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. জনাব রফিকের মধ্যে মাসলোর চাহিদা সোপান তত্ত্বে বর্ণিত কোন স্তরের চাহিদা পরিলক্ষিত হয় বলে তুমি মনে করো? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪
 ২. মি. রনি একটি কোম্পানির ব্যবস্থাপনা পরিচালক। তার অধীনে ৩ জন ব্যবস্থাপক ও ৬ জন শাখা ব্যবস্থাপক আছেন। কর্মভার বেশি হওয়ায় কোম্পানি তার জন্য একজন পরামর্শক নিয়োগ দেন। ফলে দিন দিন কোম্পানির অবস্থার উন্নতি হচ্ছে।
 ক. কমিটি কী? ১
 খ. সংগঠন চার্ট বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. প্রাথমিক পর্যায়ে কোম্পানির সংগঠন কাঠামোর ধরন কীরূপ ছিল? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উদ্দীপকে পরামর্শক নিয়োগের কারণে কোম্পানি সংগঠন কাঠামোর কোনো পরিবর্তন ঘটেছে কি? উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪
 ৩. জনাব তামিম একটি কৃষি ফার্মের কর্মকর্তা। তার ফার্মে পূর্বে লাঙ্গল দিয়ে চাষ হত। তিনি লাঙ্গলের পরিবর্তে ট্রাক্টর ব্যবহার করেন। তামিম কৃষি শ্রমিকদের কাছাকাছি থেকে তাদের কাজের খোঁজ-খবর নেন। তাছাড়া ফার্মের উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের সিদ্ধান্ত তিনি শ্রমিকদের কাছে পৌঁছে দেন।
 ক. প্রশাসন কী? ১
 খ. নির্দেশনার ঐক্য বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. জনাব তামিমের কাজ ব্যবসায় ক্ষেত্রে সংগঠিত কোন বিপণ্ডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. জনাব তামিমের ব্যবস্থাপনার মধ্যস্তরের অবস্থান করা কতটুকু যৌক্তিক? তোমার উত্তরের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪
 ৪. তিতাস লি. প্রতি একক পণ্য উৎপাদনে নিম্নবর্ণিত ব্যয়সমূহ প্রাক্কলন করে:

ব্যয়ের উপাদান	এককপ্রতি ব্যয় (টাকা)
কাঁচামাল	১,০০০
শ্রম ব্যয়	১৫০
পরোক্ষ ব্যয়	১০০
অন্যান্য ব্যয়	৫
মোট ব্যয়	১,৩০০
বিক্রয় মূল্য	১,৩৫০

 এককপ্রতি শ্রমঘণ্টা ২০ মিনিট

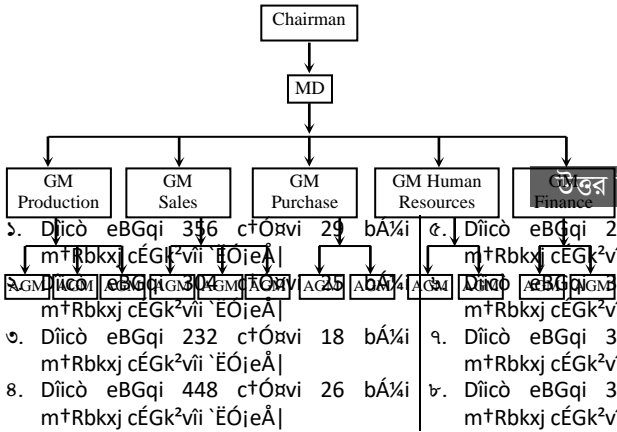
- তিতাস লি. তাদের উৎপাদন সংক্রান্ত ব্যয় ও বিক্রয় মূল্যের ভিত্তিতে নিয়ন্ত্রণ করে থাকে।
 ক. নিয়ন্ত্রণ কী? ১
 খ. নিয়ন্ত্রণ কীভাবে দক্ষতা বৃদ্ধি করে? ২
 গ. উদ্দীপকে এককপ্রতি ব্যয় নির্ধারণ নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়ার কোন ধাপ? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. তিতাস লি. কর্তৃক ব্যবহৃত কৌশলটি মূল্যায়ন করো। ৪
 ৫.



- চিত্রে P হচ্ছে লিমা লি.-এর শীর্ষ কর্মকর্তা। S এবং V হচ্ছে নিম্নস্তরের কর্মী। T হচ্ছে নিরাপত্তা বিভাগের ব্যবস্থাপক।
 ক. ব্যবস্থাপনা কী? ১
 খ. ব্যবস্থাপনাকে সর্বজনীন বলা হয় কেন? ২
 গ. চিত্রে Q এবং R একই সাথে S কে ভিন্ন ভিন্ন কার্য সম্পাদনের নির্দেশ প্রদান করলে ব্যবস্থাপনার কোন নীতির লঙ্ঘন হবে? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উদ্দীপকে উলিখিত লিমা লি.-এর গুণদামে আশুন লাগলে V সরাসরি T কে আশুন লাগার সংবাদ দিতে পারবে কি-না? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪
 ৬. পদ্মা লি. ম্যানেজার নিয়োগের জন্য পত্রিকা বিজ্ঞপ্তি দেয়। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বিভাগ বিজ্ঞপ্তির প্রেক্ষিতে প্রাপ্ত আবেদনপত্র বাছাই করে। এদিকে ম্যানেজার পদে লোক নিয়োগের বিজ্ঞপ্তি দেয়ায় উক্ত পদের নিম্নস্তরের কর্মকর্তাদের মধ্যে অসন্তোষ ও ক্ষোভ দেখা দেয়।
 ক. কর্মীসংস্থান কী? ১
 খ. কর্মক্ষেত্রিক নেতৃত্ব বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. পদ্মা লি. বর্তমানে কর্মী নির্বাচনের কোন ধাপ অনুসরণ করবে? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. ম্যানেজার পদে লোক নিয়োগের বিজ্ঞপ্তিতে অধস্তনের অসন্তোষের যৌক্তিকতা মূল্যায়ন করো। ৪
 খ বিভাগ
 ৭. মি. মিজান একজন জেনারেল ম্যানেজার। তিনি তার কারখানায় বিভাগীয় প্রধানদের সাথে প্রায়ই সভা করেন। সকলের পরামর্শ শোনেন এবং করণীয় নির্বাচন করেন। কিন্তু কারখানার উৎপাদন ব্যবস্থাপক কারও সাথে আলাপ না করে নিজে একাই টার্গেট নির্ধারণ করে দেন এবং ভয়-ভীতি প্রদর্শনের মাধ্যমে কাজ আদায় করেন। প্রথম দিকে কারখানার উৎপাদন কিছুটা বৃদ্ধি পেলেও পরে তা হ্রাস পেতে থাকে।
 ক. পরামর্শমূলক নির্দেশনা কী? ১
 খ. একজন নেতার ঝুঁকি গ্রহণ ক্ষমতা বলতে কী বোঝায়? ২
 গ. মি. মিজানের নেতৃত্বের ধরন কী? ব্যাখ্যা করো। ৩



- ঘ. উৎপাদন ব্যবস্থাপকের নেতৃত্বের ধরনটি তুমি কি সমর্থন করো? যুক্তিসহ ব্যাখ্যা করো। ৪
৮. ▶ XYZ লি. একটি পোশাক প্রস্তুতকারী প্রতিষ্ঠান। এখানে শ্রমিকদের জন্য রয়েছে সৃষ্টি কর্মপরিবেশ, চাকরির নিরাপত্তা ও প্রশিক্ষণ সুবিধা। কিন্তু ন্যায্য পারিশ্রমিক ও পরিবহন সুবিধা না থাকায় প্রায়ই কর্মীরা কাজে অমনোযোগী থাকে। ফলে প্রায়ই মালিক-শ্রমিক অসন্তোষ দেখা দেয়।
- ক. বোনাস কাকে বলে? ১
- খ. ঋণপূর্ণতার চাহিদা বলতে কী বোঝায়? ২
- গ. XYZ লি. এ কোন ধরনের প্রেষণাদান পদ্ধতি বিদ্যমান? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে উলিখিত সমস্যা সমাধানে কোন ধরনের প্রেষণা সহায়ক বলে তুমি মনে করো? যুক্তিসহ ব্যাখ্যা করো। ৪
৯. ▶ মি. মেরী একটি পোশাক কারখানার পরিকল্পনা প্রণয়ন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ কাজের সাথে জড়িত কারখানাটি ২০১৫ সালে ১১ লক্ষ পিস প্যান্ট তৈরির লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে। নিয়োজিত শ্রমিকরা দিন-রাত পরিশ্রম করে ৩১ মে পর্যন্ত ড় মাত্র ৩ লক্ষ পিস প্যান্ট তৈরিতে সক্ষম হয়। পরিচালনা পর্ষদ কর্মরত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কোনো অবহেলার প্রমাণ খুঁজে পাননি। এমতাবস্থায় নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য কর্তৃপক্ষ চিন্তিত।
- ক. পরিকল্পনা কী? ১
- খ. পরিকল্পনা একটি নিরবচ্ছিন্ন প্রক্রিয়া-ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. মি. মেরী কোন স্তরের ব্যবস্থাপক? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. নির্ধারিত সময়ে পরিকল্পনা বাস্তবায়নে প্রতিষ্ঠানটির করণীয় সম্পর্কে তোমার মতামত দাও। ৪
১০. ▶ জনাব ফাহিম "Z" লি.-এর এম.ডি। প্রতিষ্ঠানটির সাংগঠনিক কাঠামো নিম্নরূপ-



- প্রতিষ্ঠানটিতে সাংগঠনিক চিত্র মোতাবেক বিভিন্ন বিভাগের সঙ্গে যোগাযোগ করা হয়। বিক্রয় বিভাগের প্রত্যেক AGM -এর অধীনে ২০ জন করে মার্কেটিং অফিসার আছে। কিন্তু ইদানীং তদারকির অভাবে বিক্রয় হ্রাস পাচ্ছে এবং লক্ষ্যমাত্রা অনুযায়ী বিক্রয় বিভাগ কাজ করতে পারছে না।
- ক. ফলাবর্তন কী? ১
- খ. যোগাযোগ বলতে কী বোঝায়? ২
- গ. 'Z' লি.-এর G. M. উৎপাদন ও G. M. বিক্রয় এর মধ্যে কোন ধরনের যোগাযোগ পরিলক্ষিত হয়? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. 'Z' লি.-এর বিক্রয় বাড়ানোর জন্য সমন্বয়ের কোন কৌশল গ্রহণ করা যেতে পারে? মতামত দাও। ৪
১১. ▶ রহমান গ্রুপ-এর বোর্ড সভায় ২০১৩ সালে ৫ লক্ষ ইউনিট পণ্য উৎপাদন ও বিপণনের জন্য সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। জুন মাসে দেখা যায়, উৎপাদন বিভাগ ২.৫ লক্ষ ইউনিট পণ্য উৎপাদন করেছে। কিন্তু বিক্রয় বিভাগে জনশক্তি কম থাকায় চেষ্টা করেও তার মাত্র ১.৫ লক্ষ ইউনিট পণ্য বিক্রয় করতে সমর্থ হয়। তদন্ত করে জানা যায়, সামগ্রিক বিষয় যেভাবে বিবেচনা করা দরকার ছিল তা হয়নি। বিষয়টি নিয়ে কর্তৃপক্ষ চিন্তিত।
- ক. ইন্টারনেট কী? ১
- খ. যেকোনো দলীয় প্রচেষ্টায় সমন্বয় অপরিহার্য কেন? ২
- গ. উদ্দীপকে ব্যবস্থাপনার কোন কাজের ফলশ্রুতিতে কর্তৃপক্ষের নিকট সমস্যা চিহ্নিত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. সমন্বয়ের কোন নীতি যথাযথভাবে অনুসরণ করলে প্রতিষ্ঠানটি বর্তমান সমস্যা এড়াতে পারবে? বিশেষত্বণ করো। ৪

২৭. রাজশাহী সরকারি মহিলা কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

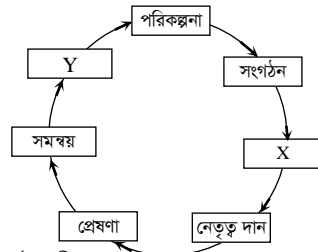
সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১. ▶ জনাব আরেফুল ইসলাম একটি বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মহাব্যবস্থাপক। তিনি প্রতিষ্ঠানটির উন্নয়নের স্বার্থে সর্বদা কাজ করে যান। প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নের কথা মাথায় রেখে বিভিন্ন স্তরের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের সাথে আলোচনা করে যেটি প্রতিষ্ঠানের জন্য মঙ্গলকর সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেন। সাধারণ শ্রমিকদের কোনো অভাব অভিযোগ থাকলে সে বিষয়েও খোঁজখবর নেন। ফলে প্রতিষ্ঠানের উপর থেকে নিচ পর্যন্ত সকলে খুশি।
- ক. তত্ত্বাবধান কী? ১
- খ. 'নির্দেশনা সবসময়ই নিগামী প্রক্রিয়া'- ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. একজন নেতা হিসেবে জনাব আরেফুল ইসলাম কোন ধরনের নেতৃত্বে বিশ্বাসী? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. আরেফুল ইসলামের মধ্যে নেতৃত্বের যে গুণগুলো লক্ষণীয় সেগুলো নিজের মতো করে তুলে ধরো। ৪
২. ▶ শাকিল খান শাকিল এন্টারপ্রাইজের কর্ণধার। তিনি প্রতিষ্ঠানকে সৃষ্টিভাবে পরিচালনার জন্য পরিচালক, সচিবসহ বিভিন্ন বিভাগের কাজে স্ব স্ব কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ দেন। তাদের কাজের জন্য যেসব যন্ত্রপাতি, কাঁচামাল ও মূলধনের প্রয়োজন হয় তা সময়মতো সরবরাহ করেন। নীতিনির্ধারণের প্রতিষ্ঠানের জন্য যে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন তা সকলে মিলে বাস্তবায়নের জন্য কাজ করেন। ফলে প্রতিষ্ঠানটি সাফল্য পায়।
- ক. ব্যবস্থাপনা কী? ১
- খ. বিকেন্দ্রীকরণ কাকে বলে? ২
- গ. শাকিল খান কোন স্তরের ব্যবস্থাপক? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে প্রতিষ্ঠানটিতে নীতিনির্ধারণকে কে এবং কারা সেটি বাস্তবায়ন করেন? বিশেষত্বণ করো। ৪
৩. ▶ বনলতা সেন একটি বৃত্তিক শপের মালিক। ১০ জন বিক্রয়কর্মী ঐ প্রতিষ্ঠানে সকাল ৮টা হতে বিকাল ৫টা পর্যন্ত কাজ করে। ঈদের সময় কর্মীদের রাত ১২টা অবধি বিক্রয়ে বাস্ ড় থাকতে হয়। তাই বনলতা সেন উক্ত সময়ে কর্মীদের বিক্রয়ের ওপর ৫% কমিশন প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন।

- ক. X তত্ত্ব কী? ১
- খ. 'অভাব থেকেই প্রেষণা সৃষ্টি'-ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. বনলতা সেন ঈদের সময় কর্মীদের কাজ সৃষ্টিভাবে আদায়ে কোন ধরনের প্রেষণার ব্যবস্থা নিয়েছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. বনলতা সেনের উলিখিত সিদ্ধান্তের যথার্থতা মূল্যায়ন করো। ৪
৪. ▶ নিচের চিত্রে একটি চক্র দেখানো হয়েছে। চক্রটি ভালো করে লক্ষ করো এবং (গ) ও (ঘ) নং প্রশ্নের উত্তর চিত্রের আলোকে প্রদান করো:



- ক. 6M-এর পূর্ণরূপ কী? ১
- খ. 'ব্যবস্থাপনা সর্বজনীন'- ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. চক্রের X চিহ্নিত ঘরে কোন কাজটির অনুপস্থিতি রয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. Y চিহ্নিত ঘরের কাজের সাথে পরিকল্পনার সম্পর্ক কী? বিশেষত্বণ করো। ৪
৫. ▶ জনাব ইসমাইল হোসেন তার প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন, পরিকল্পনা অনুযায়ী সম্পাদন করছেন। তিনি গুরুত্বপূর্ণ কাজগুলোকে চিহ্নিত করে সময় নির্ধারণ করেন। এতে প্রয়োজনীয় অর্থের যোগান কম হওয়ায় সফলতার সাথে কার্য সম্পাদনে কিছুটা ত্রুটি দেখা দিয়েছে। তিনি নিয়ন্ত্রণ আরও ফলপ্রসূ করার লক্ষ্যে ভবিষ্যতে নির্ধারিত কাজগুলোকে সংখ্যাগতভাবে প্রকাশের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করছেন।
- ক. অডিট কী? ১
- খ. বাজেট বলতে কী বোঝায়? ২

- গ. ইসমাইল হোসেন নিয়ন্ত্রণের কোন কৌশল ব্যবহার করছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. নিয়ন্ত্রণ আরও কার্যকর করতে জনাব ইসমাইল হোসেন কর্তৃক সিদ্ধান্তে প্রযোজিত ব্যাখ্যা করো। ৪
৬. ▶ মেঘনা গ্রুপ অব কোম্পানি একটি বিদেশি কোম্পানির কাছ থেকে পণ্য রপ্তানির অর্ডার পেয়েছে। কিন্তু কোম্পানির মালিক ঐ সময় অসুস্থতার কারণে চিকিৎসার জন্য দেশের বাইরে অবস্থান করছিলেন। কোম্পানির ব্যবস্থাপক তাই ঐ মুহূর্তে পণ্য রপ্তানি সংক্রান্ত কোনো সিদ্ধান্ত তাদের জানাতে পারছিলেন না। এদিকে প্রতিযোগিতামূলক বাজারের কারণে রপ্তানির অর্ডার হাতছাড়া হওয়ার আশঙ্কা রয়েছে।
- ক. সিদ্ধান্ত গ্রহণ কোন ধরনের প্রক্রিয়া? ১
- খ. 'পরিকল্পনা সর্বদাই ভবিষ্যৎমুখী' - ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. পণ্যের অর্ডার গ্রহণ বা বাতিলে মেঘনা গ্রুপের ব্যবস্থাপকের ভূমিকা কী হতে পারে বলে তুমি মনে করো? ৩
- ঘ. উদ্দীপকের আলোকে একজন ব্যবস্থাপকের সঠিক সময়ে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা আলোচনা করো। ৪
৭. ▶ মি. তাহের একটি সেবাসামগ্রী উৎপাদন প্রতিষ্ঠানের মালিক। তিনি উৎপাদনকার্য পরিচালনার সময় উৎপাদন সংশ্লিষ্ট সকল বিভাগের সাথে সামঞ্জস্য বিধান করেন। সকলের পরিকল্পনার আলোকে তা বাস্তবায়ন করেন। ফলে দেখা যায় মি. তাহের প্রতি বছর তার প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন বৃদ্ধির পরিকল্পনা নেন এবং সকলের সহযোগিতায় তা বাস্তবায়ন করেন।
- ক. উদ্দেশ্যের ঐক্য নীতি কী? ১
- খ. স্বতঃস্ফূর্ত সমন্বয় উত্তম সমন্বয়ে গুরুত্বপূর্ণ কেন? ২
- গ. উদ্দীপকে মি. তাহের সমন্বয়কে কার্যকর করার জন্য সমন্বয়ের কোন পূর্বশর্তটি গ্রহণ করেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. মি. তাহের প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন বৃদ্ধিতে সমন্বয়ের গুরুত্ব কতটুকু? বিশেষত্ব গণনা করো। ৪
৮. ▶ উৎপাদন ব্যবস্থাপক কর্মীদের সমভাবে মূল্যায়ন না করায় কর্মীরাও তার আদেশ পালনে তেমন অগ্রহী হলো না। ফলে উৎপাদনকার্য ব্যাহত হচ্ছে। এমতাবস্থায় প্রতিষ্ঠানটি প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের পাশাপাশি সুনির্দিষ্টভাবে ব্যবস্থাপনা পরিচালকের ক্ষমতা প্রয়োগের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছেন।
- ক. নীতি কী? ১
- খ. আধুনিক ব্যবস্থাপনার জনক সম্পর্কে লেখো। ২

- গ. উদ্দীপকে উৎপাদন ব্যবস্থাপকের কোন নীতি লঙ্ঘিত হওয়ায় উৎপাদনকার্য ব্যাহত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনে ব্যবস্থাপনা পরিচালকের কর্তৃত্ব বাড়ানোর সিদ্ধান্ত কতটুকু গুরুত্বপূর্ণ? মতামত দাও। ৪
৯. ▶ কেমিকো ফার্মা লি. উৎপাদন বিভাগে একজন ব্যবস্থাপক ও কয়েকজন শ্রমিক নিয়োগের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। কোম্পানি ব্যবস্থাপক পদের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে ধারণা আছে এমন ব্যক্তি নিয়োগ দিতে চান কিন্তু শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান তাদের পছন্দ নয়।
- ক. কর্মী সংগ্রহ কী? ১
- খ. 'প্রশিক্ষণ কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি করে' - ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে ব্যবস্থাপক নিয়োগের ক্ষেত্রে কর্মী সংগ্রহের কোন উৎস ব্যবহৃত হবে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. কেমিকো ফার্মা লি. শ্রমিক নির্বাচনে কর্মসংস্থানের কোন প্রক্রিয়া অবলম্বন করবে? বিশেষত্ব গণনা করো। ৪
১০. ▶ মি. কিরণ ও মি. হিরণ দুটি প্রতিষ্ঠানের মালিক। কিরণের প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা তার প্রত্যক্ষ তত্ত্বাবধান, নির্দেশনা ও নিয়ন্ত্রণাধীন থেকে কার্য সম্পাদন করেন। মি. হিরণের প্রতিষ্ঠানে কর্মীদেরকে তত্ত্বাবধান, নির্দেশনা ও নিয়ন্ত্রণে সহায়তা করার জন্য একজন বিশেষজ্ঞ কর্মী আছেন। মি. হিরণ বিশেষজ্ঞ কর্মীকে নির্বাহীর দায়িত্ব অর্পণ করেছেন।
- ক. সংগঠন কী? ১
- খ. কার্যভিত্তিক সংগঠন কাকে বলে? ২
- গ. উদ্দীপকে মি. কিরণের সংগঠন কাঠামো কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. একটি বৃহদায়তন কারিগরি প্রতিষ্ঠানের জন্য উদ্দীপকের সংগঠন দুটির কোনটি অধিকতর উত্তম হবে বলে তুমি মনে করো? ধরন উল্লেখপূর্বক যুক্তি দেখাও। ৪
১১. ▶ মি. শোভন যোগাযোগে ইলেকট্রনিক প্রযুক্তিকে সবসময় অগ্রাধিকার দেন। তিনি তার ব্যবসায়িক পক্ষগুলোর সাথে ইন্টারনেট প্রযুক্তির সাহায্যে নিজস্ব ওয়েব ঠিকানা ব্যবহার করে তথ্য আদান-প্রদান করেন। ইদানীং তিনি পণ্য আমদানি করার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন।
- ক. গণযোগাযোগ কী? ১
- খ. দ্বিমুখী যোগাযোগ সম্পর্কে লেখো। ২
- গ. উদ্দীপকে ব্যবহৃত ইলেকট্রনিক যোগাযোগ পদ্ধতিটি ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. তুমি কি মনে করো মি. শোভন তার পছন্দমতো যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করে আমদানি প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতে পারবে? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Dīicò eBGqī 357 c†Óxvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
২. Dīicò eBGqī 233 c†Óxvi 20 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৩. Dīicò eBGqī 382 c†Óxvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৪. Dīicò eBGqī 234 c†Óxvi 21 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৫. Dīicò eBGqī 449 c†Óxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৬. Dīicò eBGqī 279 c†Óxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৭. Dīicò eBGqī 428 c†Óxvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৮. Dīicò eBGqī 254 c†Óxvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
৯. Dīicò eBGqī 330 c†Óxvi 29 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
১০. Dīicò eBGqī 304 c†Óxvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |
১১. Dīicò eBGqī 408 c†Óxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vīi `ÉÓjeÅ |

২৮. পাবনা সরকারি মহিলা কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১. ▶ জনাব কমল একটি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ব্যবস্থাপক। তিনি কর্মীদের সমভাবে মূল্যায়ন করেন না। এজন্য কর্মীরা জনাব কমলের আদেশ পালনে তেমন অগ্রহী হয় না। ফলে উৎপাদনকার্যে তেমন অগ্রগতি হচ্ছে না। এমতাবস্থায় প্রতিষ্ঠানটি প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের পাশাপাশি সুনির্দিষ্টভাবে ব্যবস্থাপকদের ক্ষমতা প্রদানের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছেন।
- ক. ব্যবস্থাপনা চক্র কী? ১
- খ. ব্যবস্থাপনা একটি পেশা- ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উৎপাদন ব্যবস্থার কোন নীতি লঙ্ঘিত হওয়ায় উৎপাদনকার্য ব্যাহত হয়েছে? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. ব্যবস্থাপনা পরিচালকের কর্তৃত্ব বাড়ানোর সিদ্ধান্ত প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনে কতটুকু গুরুত্বপূর্ণ? আলোচনা করো। ৪
২. ▶ মি. সায়েম একটি কোল্ড ড্রিঙ্কস কোম্পানির ক্রয় ব্যবস্থাপক। প্রতিষ্ঠানটির পরিচালনা পর্ষদ কর্মকর্তাদের দক্ষতা ও কর্মকুশলতার প্রতি সম্মান দেখান। প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে যেকোনো সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা কর্মকর্তাদের দেওয়া আছে। দাম তুলনামূলক কম হওয়ায় মি. সায়েম বিদেশ থেকে ১৫ টন কোল্ড ড্রিঙ্কস আমদানি করেন। কিন্তু ১ মাসের মধ্যে শীত এসে যাওয়ায় কোল্ড ড্রিঙ্কস এর বিক্রি কমে যায়। ফলে কোম্পানিটি ক্ষতির সম্মুখীন হয়।
- ক. নির্দেশনার ঐক্য নীতি কী? ১
- খ. বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা বলতে কী বোঝ? ২
- গ. উদ্দীপকে ব্যবস্থাপনার কোন নীতির প্রতিফলন ঘটেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠানটির লোকসানের জন্য ক্রয় ব্যবস্থাপকের কোন গুণের অভাব দায়ী বলে তুমি মনে করো? বিশেষত্ব গণনা করো। ৪
৩. ▶ জনাব কাদের একজন ব্যবসায়ী। তিনি নতুন আরেকটি ব্যবসায়ী করার চিন্তা করছেন। রাজশাহীতে যেহেতু আম উৎপন্ন হয় বেশি তাই জনাব কাদের রাজশাহীতে একটি জুস তৈরির কারখানা গঠন করলেন। যেহেতু জনাব কাদেরের অন্য কোন জেলা থেকে আম সংগ্রহ করতে হচ্ছে না। তাই তিনি সহজেই সফল হতে পারলেন।
- ক. অভ্যন্তরীণ আয়ের হার কী? ১
- খ. স্বাধীন প্রকল্পের ক্ষেত্রে বিনিয়োগ সিদ্ধান্ত কীভাবে নেওয়া হয়? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে জনাব কাদেরের পরিকল্পনা প্রণয়নে কোন ধাপটি অনুসরণ করেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. জনাব কাদেরের রাজশাহীতে জুসের ব্যবসায়ী করার পরিকল্পনা করা কতটা যুক্তিযুক্ত বলে মনে করো? আলোচনা করো। ৪
৪. ▶ জনাব ইমনের প্রতিষ্ঠানে পাঁচ ধরনের পণ্য উৎপাদন করেন। উৎপাদন ব্যবস্থাপক জনাব সুমন দক্ষতার সাথেই উৎপাদন কার্যাবলি সম্পাদন করছিলেন। বর্তমানে জনাব ইমন জনাব সুমনের কাজের চাপ কমানোর পাশাপাশি পণ্যের গুণগত মান উন্নত করার সিদ্ধান্ত নেন। এজন্য তিনি একজন দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মকর্তা নিয়োগ করেন। তারা প্রত্যেকেই উৎপাদন ব্যবস্থাপক জনাব সুমনের নিকট তাদের কাজের জবাবদিহি করেন।
- ক. সংগঠন কী? ১
- খ. সংগঠন চার্ট বলতে কী বোঝায়? ২
- গ. জনাব ইমনের প্রতিষ্ঠানে প্রথমে কোন ধরনের সংগঠন কাঠামো বিদ্যমান ছিল? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. প্রতিষ্ঠানটিতে পরবর্তীতে গৃহীত সংগঠনের যথার্থতা উদ্দীপকের আলোকে বিশেষত্ব গণনা করো। ৪



৫. জনাব হাসিব একটি সনামাধ্যম বৃহদায়তন ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা। তিনি কর্মীদের খুশি রেখে কাজ করতে পছন্দ করেন। তাই তিনি প্রতিষ্ঠানে কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে শ্রমিক ইউনিয়ন ও কর্মরত কর্মকর্তাদের সুপারিশকে প্রাধান্য দেন।

- ক. পদোন্নতি কী? ১
খ. কর্মী নির্বাচন বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে কোন উৎস ব্যবহার করা হয়েছে? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. জনাব হাসিব কর্তৃক গৃহীত কর্মী সংগ্রহের উৎসের যৌক্তিকতা মূল্যায়ন করো। ৪
৬. জনাব আশিকের সদ্য প্রতিষ্ঠিত ব্যবসায় তিনি কঠোর পরিশ্রম করেন। তিনি কর্মীদের সাথে উত্তম ব্যবহার করেন এবং তার আশ্রয় ও দূরদর্শিতার জন্য তিনি দ্রুত ব্যবসায় সফলতা পেলেন। তিনি সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে কর্মীদের অংশগ্রহণের সুযোগ দেওয়ায় প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা ও পণ্যের গুণগত মান বৃদ্ধি পেয়েছে এবং পণ্যের বাজার সম্প্রসারিত হয়েছে।

ক. নেতৃত্ব কী? ১
খ. গণতান্ত্রিক নেতৃত্ব উত্তম কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. প্রতিষ্ঠানটিতে কোন ধরনের নেতৃত্ব বিদ্যমান? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. নেতৃত্বের সাফল্যের জন্য উদ্দীপকে উল্লিখিত গুণাবলি কি যথেষ্ট? তোমার মতে আলোচনা করো। ৪

৭. জনাব রানা মিতালি গার্মেন্টসের ব্যবস্থাপক। তিনি তার প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের সব ধরনের আর্থিক সুযোগ-সুবিধা দিয়ে থাকেন। কিন্তু তাদের বিরূপ ও অস্বাস্থ্যকর পরিবেশে কাজ করতে হয় এবং তাদের কোন প্রকার মতামত প্রদানের সুযোগ-সুবিধাও নেই। ফলে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের ভেতরে তীব্র অসন্তোষ ও ক্ষোভের অবস্থা বিরাজ করছে।

ক. শ্রেয়ণী কী? ১
খ. “শ্রেয়ণী উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করে”- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব রানা কোন প্রকার শ্রেয়ণী পদ্ধতির উপর গুরুত্বারোপ করেছেন? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. কর্মীদের ক্ষোভ ও অসন্তোষ নিরসনে জনাব রানার কোন ধরনের শ্রেয়ণী পদ্ধতি প্রবর্তন করা সমীচীন হবে বলে তুমি মনে করো? উদ্দীপকের আলোকে আলোচনা করো। ৪

৮. মি. জাকির একটি কোম্পানির কর্মচারী। তিনি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন সমস্যা ও সম্ভাবনা নিয়ে উর্ধ্বতনের সঙ্গে যোগাযোগ করেন। আবার প্রতিষ্ঠানটি তাদের এজেন্টদের সাথে মোবাইল ফোনে যেকোনো বিষয়ে পরামর্শ করে। উপরন্তু বিদেশি ব্যবসায়ীদের সাথে তথ্য আদান-প্রদানে ইন্টারনেট ব্যবহার করে। ফলে দ্রুত তথ্য পাওয়া সম্ভব হয়। যা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যার্জনে সহায়ক।

ক. যোগাযোগ প্রক্রিয়া কী? ১
খ. ফলাবর্তন বলতে কী বোঝায়? ২
গ. মি. জাকিরের যোগাযোগ প্রক্রিয়া আনুষ্ঠানিকতার ভিত্তিতে কোন ধরনের? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩

৯. “যান্ত্রিক যোগাযোগ উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানকে গতিশীল করেছে”- ব্যাখ্যা করো। ৪

১০. জনাব রিপন একটি কোম্পানির মুখ্য নির্বাহী। তিনি প্রতিষ্ঠানের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা নিজের হাতে রেখেছেন। এতে অন্যান্য বিভাগীয় ব্যবস্থাপকরা স্বাধীনভাবে কোনো সিদ্ধান্ত নিতে পারে না। ফলে অন্যান্য প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের চেয়ে জনাব রিপনের প্রতিষ্ঠানে বিক্রয় কমে গেছে। তাই তিনি নতুন পরিকল্পনা গ্রহণ করার চিন্তা করেছেন। এখন তিনি তার অধীনস্থ সকল বিভাগ-উপবিভাগের কার্যক্রমের নিয়মিত খোঁজ রাখেন এবং কারও কোনো সমস্যা হলে তিনি ব্যক্তিগতভাবে যোগাযোগ করেন। ফলে কর্মীরা এখন নিজ দায়িত্বে দলীয়ভাবে কাজ করে এবং প্রতিষ্ঠানটি এখন সুশৃঙ্খলভাবে পরিচালিত হচ্ছে।

ক. সমন্বয় কী? ১
খ. সমন্বয়ে ভারসাম্যের নীতিটি বর্ণনা করো। ২
গ. সমন্বয়ের কোন নীতির ব্যত্যয় ঘটায় জনাব রিপনের প্রতিষ্ঠানের বিক্রয় হ্রাস পেয়েছে? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ‘জনাব রিপনের পরবর্তীতে গৃহীত সমন্বয় উপায়টি ঐক্য ও ভারসাম্য সৃষ্টিতে সহায়ক’ - তোমার মতে আলোচনা করো। ৪

১১. জনাব আনোয়ার তার প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন পরিকল্পনা অনুযায়ী কার্য সম্পাদন করেছেন। তিনি গুরুত্বপূর্ণ কাজগুলোকে চিহ্নিত করে সময় নির্ধারণ করেন। এতে প্রয়োজনীয় অর্থের যোগান কম হওয়ায় সফলতার সাথে কার্যসম্পাদনে কিছুটা ঐক্য দেখা দিয়েছে। তিনি নিয়ন্ত্রণ আরও ফলপ্রসূ করার লক্ষ্যে ভবিষ্যতে নির্ধারিত কাজগুলোকে সংখ্যাগতভাবে প্রকাশের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছেন।

ক. বাজেটীয় নিয়ন্ত্রণ কী? ১
খ. নিয়ন্ত্রণকে কেন পরবর্তী পরিকল্পনার ভিত্তি বলা হয়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব আনোয়ার নিয়ন্ত্রণের কোন কৌশল ব্যবহার করেছেন? উদ্দীপকের আলোকে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. নিয়ন্ত্রণ আরও কার্যকর করতে জনাব আনোয়ার কর্তৃক সিদ্ধান্ত গ্রহণের যৌক্তিকতা ব্যাখ্যা করো। ৪

১২. স্কাই কোম্পানি ২০১০ সাল থেকে ২০২০ সাল পর্যন্ত প্রতিযোগীদের শীর্ষে অবস্থান করতে চায়। তাই কোম্পানি এ সময়ের জন্য নতুন বিক্রয় পরিকল্পনা গ্রহণ করছে। এজন্য পণ্যের কাঁচামাল, উৎপাদন পদ্ধতি, চাহিদা, প্রতিযোগীর সংখ্যা ইত্যাদি সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ করে তা বিশ্লেষণ করা হয়েছে। এক বছর পর তারা লক্ষ্য করলেন কাঁচামালের সংখ্যা ও প্রতিযোগীর সংখ্যা বেড়ে গিয়েছে। ফলে ব্যবস্থাপক পরিকল্পনায় কিছুটা পরিবর্তন এনে কার্যক্রম শুরু করে সফল হয়েছে।

ক. পরিকল্পনা কী? ১
খ. ‘পরিকল্পনা একটি নিরবচ্ছিন্ন প্রক্রিয়া’ - ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে স্কাই কোম্পানি কর্তৃক মেয়াদের ভিত্তিতে গৃহীত পরিকল্পনাটি কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকের স্কাই কোম্পানিটি পরিকল্পনার যে বিশেষ বৈশিষ্ট্যের কারণে সফল হয়েছে তার যথার্থতা উদ্দীপকের আলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Diicò eBGqi 254 c†Óxvi 26 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
২. Diicò eBGqi 246 c†Óxvi 13 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
৩. Diicò eBGqi 279 c†Óxvi 28 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
৪. Diicò eBGqi 305 c†Óxvi 27 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|

৫. Diicò eBGqi 331 c†Óxvi 30 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
৬. Diicò eBGqi 358 c†Óxvi 33 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
৭. Diicò eBGqi 383 c†Óxvi 26 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
৮. Diicò eBGqi 408 c†Óxvi 28 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|

৯. Diicò eBGqi 429 c†Óxvi 25 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
১০. Diicò eBGqi 449 c†Óxvi 28 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|
১১. Diicò eBGqi 280 c†Óxvi 29 bÁ¼i
m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ|

২৯. দিনাজপুর সরকারি কলেজ

বিষয় কোড:

২ ৭ ৮

পূর্ণমান- ৭০

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

১. জনাব সজিব এবং জনাব মামুন একটি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। উভয়ের কর্মকর্তার ওপর প্রতিষ্ঠানের সফলতা বহুলাংশে নির্ভরশীল। জনাব সজিবকে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে নীতিমালা ও দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হয়। অন্যদিকে জনাব মামুন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মচারীদের তত্ত্বাবধানের সাথে জড়িত। প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য তিনি অধীনস্থ কর্মচারীদের উপদেশ, নির্দেশ দিয়ে থাকেন। তিনিও সময়ে সময়ে অর্পিত দায়িত্ব পালনের জন্য নিজস্ব পরিকল্পনা প্রণয়ন করে থাকেন।

ক. শিল্প বিপ- ব কী? ১
খ. মানবসম্পদ উন্নয়নে ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব সজিব ব্যবস্থাপনার কোন স্তরে কর্মরত? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. “সংগঠনিক স্তর বিবেচনায় জনাব মামুন সিদ্ধান্ত গ্রহণের চেয়ে সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের সাথে অধিক মাত্রায় সম্পৃক্ত”- মন্তব্যটি বিশ্লেষণ করো। ৪

২. মি. তারেক তার প্রতিষ্ঠানের সমস্ত কাজকে কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী বিভক্ত করেন। বিভিন্ন বিষয়ে বিশেষজ্ঞ কর্মীদেরকে তিনি বিভাগীয় কাজে নিয়োজিত করেন। মি. জাহান সময়ে সময়ে তাদের অগ্রগতির খবরাখবর নেন। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অনুযায়ী কার্যাবলি সম্পাদনে তিনি সবসময় মানসিকভাবে প্রস্তুত থাকেন। এতে প্রতিষ্ঠানটি দিন দিন সফলতা অর্জন করছে।

ক. সমন্বয়সাধন কী? ১
খ. ব্যবস্থাপনা চক্র বলতে কী বোঝায়? ২
গ. মি. তারেক কোন স্তরের ব্যবস্থাপক? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. কার্যভিত্তিক সংগঠন কাঠামোর অনুসরণই মি. তারেকের প্রতিষ্ঠানে সফলতার মূল কারণ- তুমি কি একমত? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

৩. মি. ফরহাদ সিলভার এপ্রো ফুড লিমিটেড-এর একজন কর্মকর্তা। তিনি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য নির্ধারণ ও নীতি প্রণয়নের সাথে সম্পৃক্ত। প্রতিষ্ঠানের নির্ধারিত লক্ষ্য নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে অর্জনের জন্য তিনি শ্রমিকদেরকে প্রতিদিন এক ঘণ্টা করে অতিরিক্ত কাজ করার জন্য নির্দেশ দেন। কিন্তু এজন্য তিনি কোনো পারিশ্রমিক দিবেন না বলে ঘোষণা দেন। এতে মালিক পক্ষ সন্তুষ্ট হলেও শ্রমিকদের মাঝে অসন্তোষের দানা বাঁধতে শুরু করে।

ক. নির্দেশনার ঐক্য কী? ১
খ. জোড়া মই শিকল নীতি বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের মি. ফরহাদ কি প্রশাসক নাকি ব্যবস্থাপক? বুঝিয়ে লেখো। ৩
ঘ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক অসন্তোষের জন্য ব্যবস্থাপনার কোন নীতির ব্যত্যয় দায়ী বলে তুমি মনে করো? ৪

৪. ▶ জনাব কাশেম ৭ বৎসর যাবৎ আদিত্য নিটওয়ারে কর্মরত ছিলেন। সম্প্রতি তিনি রজনী হোমটেক্স লি.-এ উৎপাদন ব্যবস্থাপক হিসেবে যোগদান করেছেন। যোগদানের পরদিনই তাকে একটি স্বয়ংক্রিয় মেশিন ক্রয়ের বিষয়ে সিদ্ধান্ত গৃহণ করতে বলা হলো। তিনি এ সম্পর্কিত বিভিন্ন তথ্য পর্যালোচনা করে দেখলেন যে মেশিনটি নিঃসন্দেহে ব্যয় সাশ্রয়ী। তিনি শ্রমিক-কর্মীদের মতামত নিলেন। তাদের অধিকাংশ আত্মীয় নয় কারণ তারা এর ব্যবহার জানে না। তবে জনাব কাশেমের মনে হলো প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করলে এ অবস্থা থাকবে না। ঝুঁকি থাকলেও তিনি মেশিন ক্রয়ের ইতিবাচক সিদ্ধান্ত নিলেন। পরবর্তীতে দেখা গেল তার সিদ্ধান্তটি সঠিক ছিল।

- ক. সিদ্ধান্ত গৃহণ কী? ১
খ. সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে সহযোগিতা গুরুত্বপূর্ণ কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. বিরূপ পরিস্থিতিতে জনাব কাশেমের ইতিবাচক সিদ্ধান্ত গৃহণে সহায়তাকারী মূল উপাদানটি কী? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. “সিদ্ধান্ত গৃহণে বিবেচ্য বিষয়গুলোর যথাযথ বিবেচনাই জনাব কাশেমের সঠিক সিদ্ধান্তের মূল ভিত্তি”- মূল্যায়ন করো। ৪

৫. ▶ অনুপম কসমেটিক কারখানায় সাবান, শ্যাম্পু ও বডি লোশন তিন ধরনের পণ্য উৎপাদন হয়। প্রতিটি পণ্য উৎপাদনের জন্য কারখানায় একটি করে বিভাগ আছে। প্রতি বিভাগের অধীনে আবার দুটি করে সেকশন আছে। কারখানার প্রধান হিসাবে একজন কারখানা ব্যবস্থাপক দায়িত্ব পালন করেন। প্রতি বিভাগের জন্য একজন করে ফোরম্যান আছে তারা কারখানা ব্যবস্থাপকের নিকট জবাবদিহি করেন। প্রতি বিভাগের অধীনে সেকশনের দায়িত্বে আছে একজন করে তত্ত্বাবধায়ক। তারা স্ব স্ব বিভাগের ফোরম্যানের নির্দেশে কাজ করে। সম্প্রতি বিদ্যমান সংগঠন কাঠামোতে বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিকে কার্য উপদেষ্টা হিসেবে নিয়োগ দেওয়া হয়েছে। কার্য উপদেষ্টা বিভিন্ন বিষয়ে কারখানা ব্যবস্থাপককে পরামর্শ সহায়তা দেন।

- ক. কার্যবিভাগ কী? ১
খ. “আদর্শ সংগঠনে দায়িত্ব ও কর্তৃত্ব ভারসাম্যপূর্ণ হয়”- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. বর্তমানে অনুপম কসমেটিক-এর সংগঠন কাঠামোর ধরন ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. অনুপম কসমেটিক-এর পূর্ববর্তী কাঠামোর কর্তৃত্ব প্রবাহ বিশেষত্ব কী? ৪
৬. ▶ মৌসুমি এপারেলস প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা নিয়োগের জন্য পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি দেয়। ১৩ জন প্রার্থীর দরখাস্ত বাছাই করে ৯ জনকে নিযুক্তি পরীক্ষায় অংশ গ্রহণের জন্য মনোনীত করে। এরা সবাই একটি বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষায় অংশগ্রহণ করলেও অধিক যোগ্যতাসম্পন্ন ৫ জনকে সাক্ষাৎকারের জন্য ডাকা হয়।

- ক. পদোন্নতি কী? ১
খ. মানবসম্পদ বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকে কর্মসংস্থানের কোন ধরনের মৌলিক উৎস ব্যবহার করা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো প্রার্থিত পদের জন্য বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা যথাযথ ছিল? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

৭. ▶ কেয়া লিমিটেড-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক জনাব কবির বিশ্বাস করেন যে, কর্মীরা ব্যক্তিগত অসুবিধা ছাড়া কাজ ফাঁকি দেয় না। সিদ্ধান্ত গৃহণে তাদের অংশগ্রহণের সুযোগ দিলে কাজের প্রতি তাদের অঙ্গীকার বৃদ্ধি পায়। তবে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে যেকোনো ধরনের সিদ্ধান্ত নিতে তিনি কুঠাবোধ করেন না। তবে আবেগের বশবর্তী হয়ে তিনি কোনো কাজ করেন না। যেকোনো সিদ্ধান্তের তাৎক্ষণিক প্রাঙ্গণ চেয়ে দীর্ঘমেয়াদি প্রাপ্তিকে অধিক গুরুত্ব দেন। মিস্ত্রীজনাব কবিরকে অনেকেরই ব্যক্তিগতভাবে পছন্দ করে।

- ক. আনুষ্ঠানিক নেতৃত্ব কী? ১
খ. নেতৃত্বের ওপর আস্থা বোধ সৃষ্টি কেন গুরুত্বপূর্ণ? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. ক্ষমতা প্রয়োগের ভিত্তিতে জনাব কবিরের নেতৃত্বের ধরন ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. একজন আদর্শ নেতার গুণাবলির আলোকে জনাব কবিরকে মূল্যায়ন করো। ৪

৮. ▶ মি. আজিজ 'XY' নামক প্রতিষ্ঠানের উপমহাব্যবস্থাপক। তিনি প্রতিষ্ঠানের জন্য নিবেদিতপ্রাণ। তিনি হঠাৎ হার্ট অ্যাটাকে আক্রান্ত হলে কর্তৃপক্ষ তাকে প্রাতিষ্ঠানিক খরচে ব্যাংক থেকে চিকিৎসা করিয়ে আনেন। 'XY' কোম্পানির এমন ব্যবস্থা কর্মীদের মাঝে প্রশংসা কুড়িয়েছে। কিন্তু 'XY' কোম্পানির কারখানায় স্বল্প আলোতে শ্রমিকদের কাজ করতে হয়। বৈদ্যুতিক পাখার অভাবে পর্যাপ্ত বাতাস পাচ্ছে না। এ নিয়ে শ্রমিকদের মাঝে অসন্তোষ সৃষ্টি হয়েছে।

- ক. বোনাস কাকে বলে? ১
খ. পুরস্কার কি প্রণোদনা? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. হার্জবার্গের চাহিদা তত্ত্ব মতে 'XY' নামক প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের প্রণোদনা উপাদান বিদ্যমান? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. “উদ্দীপকে শ্রমিক অসন্তোষের জন্য আর্থিক প্রেষণার অভাবই দায়ী”- তুমি কি একমত? যুক্তিসহ উত্তর দাও। ৪

৯. ▶ জনাব কালম জনতা সু কোম্পানির উৎপাদন মহাব্যবস্থাপক। তিনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্তের আলোকে উপমহাব্যবস্থাপককে ১০,০০০ জোড়া আঙুন প্রতিরোধী জুতা উৎপাদনের নির্দেশ দিলেন। নির্দেশটি উপমহাব্যবস্থাপক, অর্ধ মহাব্যবস্থাপক, ক্রয় মহাব্যবস্থাপক এমন তেরোটি স্তরে পার হয়ে শ্রমিকের কাছে পৌঁছে। জুতা উৎপাদনের নির্দেশের স্থলে শ্রমিকরা জানতে পারে ১০,০০০ জোড়া সেভেল তৈরির আদেশ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ তাদের দিয়েছে। পুরো ব্যাপারটি অনুরোধ করে কোম্পানির প্রধান নির্বাহী সাংগঠনিক কাঠামো ও পণ্য উৎপাদন নীতি সংশোধন করলেন। যেকোনো সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য সর্বোচ্চ তিন জন কর্মকর্তার মতামত লাগবে বলে সিদ্ধান্ত গৃহীত হলো। প্রতিষ্ঠানটি কালক্রমে সাফল্য লাভ করতে লাগল।

- ক. ডিকোডিং কী? ১
খ. ফলাবর্তন বলতে কী বোঝায়? ২
গ. কোন ধরনের সাংগঠনিক কাঠামোগত সমস্যার কারণে জনতা সু কোম্পানিতে তথ্য বিকৃতি ঘটেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. “পরবর্তী পর্যায়ে প্রধান নির্বাহী কর্তৃক গৃহীত পদক্ষেপ প্রতিষ্ঠানটির সফলতা অর্জনে সহায়ক হয়েছে”- মূল্যায়ন করো। ৪

১০. ▶ রহিম টেক্সটাইলস লি.-এর হেড অফিস গাজীপুরে। তিনটি কারখানা যথাক্রমে গাজীপুর, কালিগঞ্জ এবং নারায়ণগঞ্জে অবস্থিত। প্রতিষ্ঠানটির উৎপাদন ব্যবস্থাপক উৎপাদন সম্পর্কিত যে সমস্ত নির্দেশনা জারি করেন সেগুলো প্রায়ই কালিগঞ্জ ও নারায়ণগঞ্জ ইউনিটে পৌঁছাতে বিলম্বিত হয়। ফলে উৎপাদন সমস্যা বাধাগ্রস্ত হয়। বর্তমানে পত্র বাহক বা কুরিয়ারের মাধ্যমে নির্দেশনার আদেশ পাঠানো হয়। উৎপাদন ব্যবস্থাপক সিদ্ধান্ত দেন যে তিন ইউনিটের জন্য তিনটি ফ্যাক্স মেশিন ক্রয় করা হবে। মেশিন ক্রয়ের জন্য তিনি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের অনুমোদন চায়। দীর্ঘদিন যাবৎ কর্তৃপক্ষ বিষয়টি বিলম্বিত করছে। কারণ বিদ্যমান নীতিমালায় সমস্বয়ের জন্য ফ্যাক্স মেশিন ক্রয়ের সুযোগ নেই। ফলে উৎপাদন ব্যবস্থাপক সিদ্ধান্ত বাস্তবায়ন করতে পারছেন না।

- ক. গুরুত্বই সমস্বয় কী? ১
খ. নির্দেশের এক প্রতিষ্ঠায় সমস্বয়ের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করো। ২
গ. সমস্বয়ের কোন মৌলিক নীতির অনুপস্থিতির জন্য ব্যবস্থাপকের সিদ্ধান্ত বাস্তবায়ন হচ্ছে না? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. কার্যকর সমস্বয়ের উপায় হিসাবে উৎপাদন ব্যবস্থাপকের সিদ্ধান্ত মূল্যায়ন করো। ৪

১১. ▶ জনাব ইসমাইল একজন উৎপাদন ব্যবস্থাপক। তিনি স্বশরীরে উপস্থিত থেকে উৎপাদন কাজ তত্ত্বাবধান করেন। প্রয়োজনে উপদেষ্টা ও পরামর্শ দেন। তিনি সম্প্রতি চলমান নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার কিছু ত্রুটি শনাক্ত করেছেন। কিন্তু উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের অনড় অবস্থানের জন্য পূর্বের প্রক্রিয়াই অব্যাহত রেখেছেন।

- ক. আদর্শমান কী? ১
খ. “নিয়ন্ত্রণ সমস্বয়সাধনে সহায়ক”-ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব ইসমাইলের নিয়ন্ত্রণ কৌশলটি কীভাবে ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে আদর্শ নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার কোন নীতি লঙ্ঘিত হয়েছে বলে তুমি মনে করো? যুক্তিসহ উত্তর দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা

- | | | |
|--|--|---|
| ১. Diicò eBGqi 228 c†Oxvi 12 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ৫. Diicò eBGqi 305 c†Oxvi 28 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ৯. Diicò eBGqi 306 c†Oxvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] |
| ২. Diicò eBGqi 306 c†Oxvi 29 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ৬. Diicò eBGqi 331 c†Oxvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ১০. Diicò eBGqi 429 c†Oxvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] |
| ৩. Diicò eBGqi 255 c†Oxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ৭. Diicò eBGqi 359 c†Oxvi 34 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ১১. Diicò eBGqi 450 c†Oxvi 29 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] |
| ৪. Diicò eBGqi 280 c†Oxvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | ৮. Diicò eBGqi 383 c†Oxvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉOjeÁ] | |

৩০. কুমিলগা কর্মসূচি কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১. ▶ চৌধুরী কোম্পানির উৎপাদন ব্যবস্থাপক প্রণব কুমার কর্মীদের সমাজে মূল্যায়ন না করার কর্মীরাও তার আদেশ পালনে তেমন আত্মীয় হন না বলে পরিকল্পনা অনুযায়ী উৎপাদনকার্যে যথাযথ অগ্রগতি অর্জিত হচ্ছে না। এমতাবস্থায় প্রতিষ্ঠানটি প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের পাশাপাশি সুনির্দিষ্টভাবে ব্যবস্থাপকদের ক্ষমতা প্রদানের সিদ্ধান্ত গৃহণ করেছে।

- ক. কল্পনা সংক্রান্ত দক্ষতা কী? ১
খ. আদেশের এক নীতি বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে উৎপাদন ব্যবস্থাপনার কোন নীতি লঙ্ঘিত হওয়ায় উৎপাদনকার্য ব্যাহত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩

ঘ. প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনে ব্যবস্থাপনা পরিচালকের কর্তৃত্ব বাড়াবার সিদ্ধান্ত কতটুকু গুরুত্বপূর্ণ? যুক্তিসহ বিশেষত্ব কী? ৪

২. ▶ কুমিলগা কর্মসূচি কলেজের শিক্ষক ও শিক্ষার্থীরা বনভোজনে যাবে। অধ্যক্ষ স্যার শিক্ষকদের সভায় চাঁদার পরিমাণ, তারিখ ও স্থান ঠিক করে চাঁদা সংগ্রহ, বাস জোগাড়, খাবারের ব্যবস্থা এভাবে কাজকে কয়েকটি ভাগে ভাগ করেন এবং কারো কোনো অসুবিধা থাকলে তা দূর করার চেষ্টা করেন। সকলের সহযোগিতামূলক মনোভাব ও সম্পৃক্ততার কারণে বনভোজন সফলভাবে শেষ হয়।

- ক. মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কী? ১
খ. ‘ব্যবস্থাপনা হলো কাজ আদায়ের কৌশল’- বুঝিয়ে লেখো। ২

- গ. অধ্যক্ষ স্যারের বিভিন্ন শিক্ষকগণের মধ্যে কাজ ভাগ করে দেয়া ব্যবস্থাপনার কোন কাজ সংশ্লিষ্ট? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. দায়িত্বপ্রাপ্ত শিক্ষকগণ ব্যবস্থাপনার 'সমন্বয়' কাজ গুরুত্বের কারণে বনভোজন সফল হয়েছে- বক্তব্যের যথার্থতা উদ্দীপকের আলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪
৩. ▶ ASC লিমিটেড বিগত কয়েক বছর ধরে ব্যবসায় পরিচালনা করেছে। দক্ষ কর্মীর অভাবে প্রতিষ্ঠানটিতে নতুন সৃষ্ট পদে বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে ৫০ জন কর্মীকে নির্বাচিত করা হয়। তাদের প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে তিন মাসের প্রশিক্ষণসম্পন্ন করার পর স্থায়ীভাবে নিয়োগ দেয়া হয়। বর্তমানে প্রতিষ্ঠানটি ক্রমান্বয়ে সফলতার পথে এগিয়ে চলেছে।
- ক. বৃত্তিমূলক পরীক্ষা কী? ১
- খ. 'মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের মূল চালিকাশক্তি ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠানটিতে প্রশিক্ষণের কোন পদ্ধতি প্রয়োগ করা হয়েছে? বর্ণনা করো। ৩
- ঘ. 'প্রশিক্ষণই উচ্চ প্রতিষ্ঠানের সাফল্যের মূল কারণ'- এ বক্তব্যের সাথে তুমি কি একমত? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

৪. ▶ চৌধুরী হাউজিং লি.-এর কার্যক্রমের বিস্তৃতি ঘটায় ব্যবস্থাপনা পরিচালকের পক্ষে এককভাবে সকল কাজ সম্পাদন সম্ভব হচ্ছে না। নির্মাণ সংক্রান্ত কাজে সহযোগিতা ও পরামর্শ দেয়ার জন্য তিনি একজন স্থাপত্য প্রকৌশলী নিয়োগ দেন। এতে তার কার্যভার কিছু লাঘব হয়। প্রতিষ্ঠানে ৩ জন সহকারী বিপণন ব্যবস্থাপক আছে যাদের সম্পাদিত কাজ নিম্নরূপ:

সহকারী ব্যবস্থাপকদের নাম	ফ্ল্যাট বিক্রয়ের পরিমাণ (একক)		
	২০১৫	২০১৬	২০১৭
তামিম চৌধুরী	৫০	৫৫	৫৭
সামাদ চৌধুরী	৭০	৮০	৯০
আরিফ চৌধুরী	৪৯	৫৭	৬০

২০১৭ সালে বিক্রয় ব্যবস্থাপকের পদ শূন্য হলে ব্যবস্থাপনা পরিচালক তার ভাণ্ডারী জনাব আব্দুর রহিমকে নিয়োগ দেয়। এতে ক্ষুব্ধ হয়ে অন্য সহকারী বিক্রয় ব্যবস্থাপক সামাদ চৌধুরী চাকরি ছেড়ে দেন।

- ক. ব্যবস্থাপনার কাম্য পরিসর কী? ১
- খ. কার্যকর যোগাযোগ ফলাফল কেন প্রয়োজন? ২
- গ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান সাংগঠনিক কাঠামোর ধরন ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. যোগ্যতা নয় বরং স্বজনপ্রীতির কারণেই সামাদ চৌধুরী চাকরি ছেড়েছেন"- তুমি কি একমত? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪
৫. ▶ কমার্স কলেজ কর্তৃপক্ষ তাদের অভ্যন্তরীণ পরীক্ষা পদ্ধতিতে পরিবর্তন আনতে চাচ্ছে। এখন প্রতি বিষয়ে প্রতি বর্ষে ৪টি শ্রেণি পরীক্ষা ও বছর শেষে ১০০ নম্বরের সমাপনী পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয়। কর্তৃপক্ষ সিদ্ধান্ত নিল যে, প্রথম অর্ধে প্রতি বিষয়ে দুটি শ্রেণি পরীক্ষা শেষে ৬০ নম্বরের একটি সেমিস্টার পরীক্ষা এবং দ্বিতীয় অর্ধে আবার দুটি শ্রেণি পরীক্ষা শেষে ১০০ নম্বরের সমাপনী পরীক্ষা হবে। সেমিস্টারে কেউ খারাপ করলে তাকে পুনরায় Re-Exam দিতে এবং অভিব্যক্তদের সাক্ষাতের মাধ্যমে উত্তীর্ণ হতে হবে।
- ক. বিকল্প উদ্ভাবন কী? ১
- খ. সিদ্ধান্তগ্রহণে গবেষণা প্রয়োজন হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকের কলেজ কর্তৃপক্ষের নতুন গৃহীত পরিকল্পনার ধরন ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. কলেজ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত পরিকল্পনায় উত্তম পরিকল্পনার যে গুণ রক্ষিত হয়েছে তাকে কার্যকর ফল পাওয়া যাবে- উদ্দীপকের আলোকে উক্তিটি বিশ্লেষণ করো। ৪
৬. ▶ মি. 'ক' ও মি. 'খ' দু'জন বন্ধু দুটি প্রতিষ্ঠানের কর্ণধার। মি. 'ক' এর প্রতিষ্ঠানের নিচের দিকের তৃতীয় শ্রেণির কর্মচারীর সংখ্যা কম থাকার প্রতিটি উপবিভাগের জন্য কর্মী নির্দিষ্ট করা যায়নি। তাই একজন কর্মী একাধিক বিভাগে কাজ করতে গিয়ে 'নানান নির্দেশ' মানতে প্রায়শই বিপদে পড়ে। অন্যদিকে মি. 'খ' ব্যবস্থাপনার নীতি মেনে কাজ করার বিষয়ে খুবই সতর্ক। কোনো আদেশ দেয়ার পূর্বে তিনি আণের আদেশ, কার্যফল ইত্যাদি মূল্যায়ন করেন। তার অধীনে কাজ করতে অধ্যক্ষ নির্বাহীরা স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করে।
- ক. আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতা কী? ১
- খ. ব্যবস্থাপনায় প্রশাসন মন্ডির সাথে তুলনীয় কেন? ২

- গ. মি. 'ক'-এর প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনার কোন নীতি মান্য না করায় প্রায়শই কর্মীদের বিপদে পড়তে হয়? তা ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. মি. 'খ' এ ব্যবস্থাপনার নির্দেশনার একা নীতি মেনে চলায় অধ্যক্ষ নির্বাহীরা স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করে- উদ্দীপকের আলোকে বক্তব্যটি মূল্যায়ন করো। ৪
৭. ▶ গ্রীন লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক জনাব কবির বিশ্বাস করেন যে কর্মীরা ব্যক্তিগত অসুবিধা ছাড়া কাজে ফাঁকি দেয় না। সিদ্ধান্তগ্রহণে তাদের অংশগ্রহণের সুযোগ দিলে কাজের প্রতি তাদের অঙ্গীকার বৃদ্ধি পায়। তবে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে যে কোনো ধরনের সিদ্ধান্ত নিতে তিনি কুষ্ঠাবোধ করেন না। তবে আবেগের বশবর্তী হয়ে তিনি কাজ করেন না। যে কোনো সিদ্ধান্তে তাৎক্ষণিক প্রাপ্তির চেয়ে দীর্ঘমেয়াদি প্রাপ্তিকে তিনি অধিক গুরুত্ব দেন।
- ক. তত্ত্বাবধান কী? ১
- খ. নির্দেশনাকে প্রশাসনের হৃৎপিণ্ড বলা হয় কেন? ২
- গ. ক্ষমতা প্রয়োগের ভিত্তিতে জনাব কবিরের নেতৃত্বের ধরন ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. একজন আদর্শ নেতার গুণাবলির আলোকে মূল্যায়ন করো। ৪
৮. ▶ মি. সবুজ একজন খুচরা যন্ত্রাংশ প্রস্তুতকারী। তিনি নিজ হাতে অনেককেই কাজ শিখিয়েছেন। তারা এখন দক্ষ কারিগর। প্রতিষ্ঠানের তারাই মূলশক্তি। কর্মীরা যাতে ভালো পরিবেশে কাজ করতে পারে সে বিষয়ে তিনি সতর্ক থাকেন। প্রতি বছর সবাইকে সাথে নিয়ে ঢাকার বাইরে বেড়াতে যান। তিনি ইদানীং লক্ষ্য করছেন, তার দীর্ঘদিনের বিশ্বস্ত কিছু কারিগর প্রতিষ্ঠান ছেড়ে চলে যাচ্ছে। এতে তিনি দারুণভাবে ক্ষুব্ধ। সব শুনে মনু হাজী বললেন, জীবনযাত্রার ব্যয় যেভাবে বেড়েছে তার প্রতি নজর দিতে মনে হয় তুমি ভুল করছ।
- ক. রক্ষণাবেক্ষণমূলক উপাদান কী? ১
- খ. প্রেষণার সাথে কর্মীর মনোবলের সম্পর্ক ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকে মি. সবুজ তার প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের প্রেষণাদানে কোন পদ্ধতির বিষয় যত্নবান? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. কর্মীদের ধরে রাখতে মি. সবুজকে প্রেষণাদানের অন্য পদ্ধতির প্রতি নজর দিতে হবে- এ বক্তব্যের যথার্থতা উদ্দীপকের আলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪
৯. ▶ মি. M ও মি. P আন্তঃজাতিক বাণিজ্যের সাথে জড়িত। তারা গার্মেন্টস সামগ্রী রপ্তানি ও যন্ত্রসামগ্রী আমদানি করেন। নিজেদের কর্মীদের সাথে প্রতিষ্ঠানটি যেকোনো পরামর্শ, ভিডিও কনফারেন্স ও অডিও কনফারেন্সে প্রযুক্তি ব্যবহার করে থাকেন। বিদেশি ব্যবসায়ীদের সাথে প্রয়োজনে তারা তথ্য আদান-প্রদানের ক্ষেত্রে ফ্যাক্স ও ই-মেইল ব্যবহার করেন।
- ক. ক্ষুদ্র বার্তা সেবা কী? ১
- খ. ফলাফল বলাতে কী বোঝায়? ২
- গ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানে নিজেদের কর্মীদের মধ্যে কোন ধরনের শাসনিক যোগাযোগ সংগঠিত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে বিদেশি ব্যবসায়ীদের সাথে তথ্য আদান-প্রদানে ব্যবহৃত যোগাযোগ পদ্ধতির ধরন উল্লেখপূর্বক গুরুত্ব মূল্যায়ন করো। ৪
১০. ▶ আরিফ এম্বো লিমিটেডের ব্যবস্থাপনা পরিচালক জনাব আরিফ বরিশাল বিভাগের কর্মীদের নির্দেশ দিয়েছেন মার্চ মাসে তাদের বিক্রয় ২০% বৃদ্ধি করতে হবে। বরিশাল বিভাগের কর্মীরা টার্গেট বাস্তবায়ন করতে পারবে না বলে জানায়। কারণ একমাসে এ বিক্রয় বৃদ্ধি সম্ভব নয়। বিষয়টি নিয়ে উচ্চ পর্যায়ের কর্মীরা এবং বরিশাল বিভাগের কর্মীরা একসাথে আলোচনা করে অনেক বিতর্কের পর লক্ষ্যমাত্রা ১০% নির্ধারণ করে। অতঃপর লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়।
- ক. সমন্বয়ের পূর্বশর্ত কী? ১
- খ. স্বতঃস্ফূর্ত সমন্বয় বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
- গ. উদ্দীপকের বিক্রয় বৃদ্ধি ১০% নির্ধারণে উর্ধ্বতন কর্মীরা সমন্বয়ের কোন নীতি অবলম্বন করেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. পরামর্শমূলক নির্দেশনাই লক্ষ্যার্জনে উত্তম-উদ্দীপকের আলোকে বিশ্লেষণ করো। ৪
১১. ▶ 'Red' প্রিন্টিং প্রেসের মালিক মি. নীল প্রত্যেক কর্মীর কাজ ব্যক্তিগতভাবে তদারকি করেন। এতে কোনো কর্মীই কাজে ফাঁকি দিতে পারে না। প্রত্যেকের কাজের ত্রুটি সাথে সাথে ধরা পড়ে এবং তৎক্ষণাতঃ সংশোধন করা হয়ে থাকে। ফলে মি. নীল-এর প্রতিষ্ঠানে উপাদানের কোন ব্যাঘাত হয় না এবং দিন দিন তার ব্যবসায়ের সম্প্রসারণ ঘটেছে।
- ক. বাজেট কী? ১
- খ. অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা বলতে কী বোঝায়? ২
- গ. উদ্দীপকের মি. নীল-এর নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতিটি কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩
- ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত মি. নীল-এর নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতির গুরুত্ব বিশ্লেষণ করো। ৪

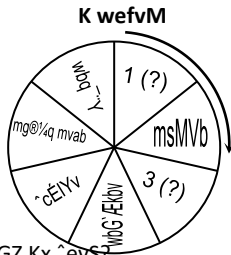
উত্তর নির্দেশনা

১. Diicò eBGqi 254 c†Órvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
২. Diicò eBGqi 233 c†Órvi 19 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৩. Diicò eBGqi 332 c†Órvi 33 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৪. Diicò eBGqi 332 c†Órvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৫. Diicò eBGqi 281 c†Órvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৬. Diicò eBGqi 253 c†Órvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৭. Diicò eBGqi 359 c†Órvi 35 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৮. Diicò eBGqi 382 c†Órvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
৯. Diicò eBGqi 409 c†Órvi 29 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
১০. Diicò eBGqi 430 c†Órvi 27 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]
১১. Diicò eBGqi 450 c†Órvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii 'ÉÓjeÅ]

৩১. চাঁদপুর সরকারি মহিলা কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

1. ▶



- K. eAeO@vcbv ejGZ Kx ^evSv? 1
- L. eAeO@vcbv meÆRbxb-eAeO@vcbv Kx emGe? eAeO@vcbv Kx 2
- M. DóxcGK 1bs(?) wPwnxZ O@vGv Kx emGe? eAeO@vcbv Kx 3
- N. '1bs (?) wPwnxZ %oi evO; evqGb 3bs (?) wPwnxZ KvGhÆi ài,Z½ meÆvwaK'@ hywÚmn gZvgZ `vi| 4

2. ▶ Rbve ivqnvb %KwU wkÍ,cÉwZÓxvGbi eAeO@vcv| wZwb wkÍ,cÉwZÓxvGbi ^h mKj KvR nGe Zv wPwnxZ KGi wefvM² wefvGM fvM KGi Zvi AaxGb DcwifvM cÉwZÓxv KGiB| Zvici ^hLvGb ^h gvGbi RbkvU cÉGqvRb Zv wbGqvM cÉ`vb KGi ZvG`i `vwqZ½ eywSGq `b| ÷ay eAeO@vcv wbGqvMB bq Dcvq DcKiYI O@vcv KGiB| %GZ KvR PjvKvGj wZwb myweav cvGæQb|

- K. ŠævwbK eAeO@vcbv RbK ^K? 1
- L. eAeO@vcbv ^Rvov gB wkj bxwZ ejGZ Kx ^evSvq? 2
- M. DóxcGK Rbve ivqnvb cÉ`gZ ^nbwi ^dqGji ^Kvb bxwZ AbymiY KGiGQb Zv eAeO@vcv Kx 3
- N. DóxcGK cÉwZÓxvGbi w«¼ZxqZ ^h bxwZi AbymiY Kiv nGqGQ Zv cÉwZÓxvGK MwZgq KGi ZzGjGQ@ weGkÍY KGiV| 4

3. ▶ gÁVY %cvGijm wj. 2017 mvGj 12 jP BDwbU ŠZwi ^cvkK cÉOŠGZi cwiKÍ,bv KGi| eQGi ^i,GZ wefvM² KviGY cÉvq %K nvRvi kÉwgK KvR ^QGo PGj hvb| %Qvov weKÍ, Še`yÁwZK eAeO@vi myweav bv ^vKvq Še`yÁwZK ^jvWGkwWs-%oi KviGY cÉvqB KvR e«- ivLGZ nq| %GZ 30 Ryb ^Lv hvq gvò 4 jP BDwbU cYÁ DrcvW`Z nGqGQ| %gZveO@vq wbaÆvwiZ mgGq KvR mA.² Kivi eAeO@vcv KZÆEcp wPw`Z|

- K. cÉKÍ, Kx? 1
- L. O@vqx cwiKÍ,bv ejGZ Kx ^evSvq? 2
- M. gÁVY %cvGijGmi M†nxZ cwiKÍ,bv wUi cÉK†wZwfwik ^Kvb aiGbi cwiKÍ,bv? eAeO@vcv Kx 3
- N. wbaÆvwiZ mgGq gGaÁ jPÁgvòv ARÆb KiGZ nGj DóxcGKi cÉwZÓxvGbi KiYxq eAeO@vcv Kx 4

4. ▶ Rbve widwz %KwU ^KvÁ-vwbi eAeO@vcv| cÉwZÓxvbwUGZ eZÆgvB 2 ^KvU UvKv bM` A^Æ iGqGQ| Zvi wbKU wewbGqvGMi myGhvMàGjv nGjv@

	cÉKÍ, A	cÉKÍ, B	cÉKÍ, C
cÉGqvRbxq gfjab	1.5 ^KvU	1.60 ^KvU	1.65 ^KvU
mgqKvj (eQi)	7	7	7
AG^Æi Av` tcÉevGni nvi	45%	44%	48%
SuywKi nvi	13%	12%	15%

wZwb cÉKÍ, C`Z wewbGqvGMi wm«-v`| ^bb|

- K. wm«-v`| Kx? 1
- L. c«-wZ ejGZ Kx ^evSv? 2
- M. DóxcGK ewYÆZ widvGZi wm«-v`| MÉnGYi wfwí Kx wQj? eYÆbv KGiV| 3
- N. DóxcGK ewYÆZ cwiwO@wZGZ wm«-v`| MÉnGYi ^hCewÚKZv weGkÍY KGiV| 4

5. ▶ KvrX dvgÆm wj. %KwU O½bvgabÁ I e†n`vqZb Drcv`bkvix cÉwZÓxvB| DÚ cÉwZÓxvGbi msMVb KvVvGv PvUÆwU nGjv wbÁ²i...c:

- চেয়ারম্যান
- ব্যবস্থাপক পরিচালক
- সাধারণ ব্যবস্থাপক
- উপ-ব্যবস্থাপক
- সুপার ভাইজার
- ফোরম্যান
- কর্মী

- K. KwgwU Kx? 1
- L. gÁvwUÇKm msMVb ejGZ Kx ^evSvq? 2
- M. DóxcGK ewYÆZ msMVb KvVvGv iabwU eAeO@vcv KGiV| 3
- N. DóxcGK ewYÆZ cÉwZÓxvGbi %oi aiGbi msMVb KvVvGv eAenvi mwVK eGj Zzwg gGb KGiV wK? hywÚ `vi| 4

6. ▶



- K. cÉwKpY Kx? 1
- L. ^hvMÁZvi wfwíGZ cG`v²qb Díg ^Kb? eAeO@vcv KGiV| 2
- M. 'wPGò' (?) wPwnxZ O@vbwU ^Kvb welqGK wbG`Æk KGi? eAeO@vcv Kx 3
- N. DÚ welqWU mA.² nGjB cÉwZÓxvGbi KvhÆmgfn myÓzfvGe evO; evwqZ nq`^hCewÚKZv wePvi KGiV| 4

L wefvM

7. ▶ m`i,wób `xNÆw`b Zvi cÉwZÓxvGbi KgÆXG`i gZvgZi gfjÁvqB KGi AvmGQb| dGj Drcv`b gvb e†w«- ^cGqGQ, ^eGoGQ cÉwZÓxvGbi mybvq| ZGe wKQyW`b hver KgÆXG`i gvGS wKQy AevaÁZv m†wOjii mAÁvebv ^Lv ^lqvq wZwb ^bZÆZ½ aiGb wKQyUv cwieZÆb Avbvi wP`|v KiGQb|

- K. civgkÆgfJK wbG`kÆbv Kx? 1
- L. KvhÆKi ^bZÆZ½ ^hvMvGhvM ^Kb AcwinvhÆ? 2
- M. wg. m`i,wób `xNÆw`b hver cÉwZÓxvGbi Kxi...c ^bZÆZ½ AbymiY KGiGQb? eAeO@vcv Kx 3
- N. KgÆXG`i AevaÁZv `ivaKGI, wg. m`i,wóGbi RbÁ ^Kvb aiGbi ^bZÆZ½ DcGhvMx eGj Zzwg gGb KGiV? hywÚ ^Lv| 4

8. ▶ Avwgb dÁvkb nvDR KgÆXG`i ^cÉIYv `vGbi ^pGò wbGÁ² DGÍL Pvwn`vi O; iàGjv weGePbv KGiB|

5. AvñcfYÆZvi Pvwn`v
4.
3. mvgvwrK Rvwn`v
2.
1. ŠRweK Pvwn`v

- K. Avw^ÆK ^cÉIYv Kx? 1
- L. ^cÉIYv PKl ejGZ Kx ^evSvq? 2
- M. DóxcGK 2 bÁ½Gii Pvwn`v ^KvbWU nGe? eAeO@vcv KGiV| 3
- N. AvgvG`i gGZv ^Gk wPGò DGÍL 4 bÁ½Gii cÉGhvRÁ Pvwn`v mvaviY KgÆXG`i RbÁ cÉGhvRÁ bq@ hywÚ `vi| 4

9. ▶ fvb fvb BGjKUÇwbY KYÆvi BsjÁvG`Æi mvwGU BGjKUÇwbY nGZ cYÁ Avg`vwb KiGZ Pvq| cÉwZÓxvbwUi eAeO@vcv cwiPvjK Rbve ügvqyb cGYÁi ZvwjKv ŠZwi KGi KwÁ-DUvGii gvaÁGg sumit.eng@yahoo.com -digvGqk cvVvb| mvwGU BGjKUÇwbY digvGqk cvlqvi 10 w`Gbi gGaÁ cYÁ ^cÉiGYi Avk¼vm`q|

- K. evwnÁK ^hvMvGhvM Kx? 1
- L. ^hvMvGhvGMi djveZÆb ejGZ Kx ^evSvq? 2
- M. fvb fvb BGjKUÇwbY KYÆvi ^Kvb c«-wZGZ digvGqk cÉ`vb KGiGQ? eAeO@vcv Kx 3
- N. DÚ c«-wZi eAenvi fvb fvb BGjKUÇwbY KYÆvGii RbÁ KZUzKz hywÚhyÚ eGj Zzwg gGb KGiV? 4

10. ▶ Rbve BkevJ %KwU cÉwZÓxvGbi cÉavb wbaÆvnx| wZwb cwiKÍ,bv Abyhvqx cÉwZÓxvGbi mKj KvR cwiPvjvB KGiB| %oes cÉwZwU wefvM I KgÆXG`i mvG^ ^hvMvGhvM iPv KGiB| wK`Š KgÆXG`i gGaÁ mymÁ`KÆ bv ^vKvq Kvw`PZ cwigvY cYÁ Drcv`b I weKÍq mAÁe nGæQ bv|



- K. mg*¼q Kx? 1
 L. "wbG`Ækbv meÆ`v wbGPi w`GK cÉevwnZ nq"@ eÅvLÅv KGiv| 2
 M. Rbve BkevJ Zvi cÉwZÓrvGbi mg*¼Gqi ^Kvb bxwZ AbymiY KGiGQb? eÅvLÅv KGiv| 3
 N. DóxcGK m†Ój mgmÅv ^GK cwivòY ^cGZ Rbve BkevGji mg*¼Gqi ^Kvb bxwZ MÉnY evèbxq? gZvgZ `vl| 4
 11. ►wg. kvwnb Zvi h`vsk ŠZwii KviLvbvq bZzb %oKuV cYÁ Drcv`Gb %oKK cÉwZ KwZcq DcKiY eÅenvGii cwigvY wbÁ²i...c avhÆ KGiGQb@
 KuvPvgvj = 500 MÉvJ

- kÉg = 1 NÿYv
 we`yÁr eÁq = 1.00 UvKv
 Drcv`b ÷i,i %oKgvM ci ^Lv ^Mj KuvPvgvGji cwigvY wVK ^vKGj| kÉg eÁq wGjGQ bv| kÉwgKG`i `pZv e†w«-i RbÁ weGkl KgÆmfwP ^blqv nGqGQ|
 K. 'PERT' Kx? 1
 L. mgGœQ` we†`y ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. wg. kvwnb KZÆÆK DcKiY eÅenvGii cwigvY wbaÆviY wBq`Y cÉwKlqvi ^Kvb c`Gpc? Zv eÅvLÅv KGiv| 3
 N. wg. kvwnbGbi weGkl KgÆmfwPi wP`v wBq`Y cÉwKlqvi ^Kvb avc mswkÍÓj? %oi h^v^ÆZv weGklY KGiv| 4

উত্তর নির্দেশনা

১. Diiçò eBGqi 234 c†Órvi 22 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ২. Diiçò eBGqi 255 c†Órvi 28 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৩. Diiçò eBGqi 281 c†Órvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৪. Diiçò eBGqi 282 c†Órvi 33 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৫. Diiçò eBGqi 307 c†Órvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৬. Diiçò eBGqi 333 c†Órvi 34 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৭. Diiçò eBGqi 360 c†Órvi 36 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৮. Diiçò eBGqi 384 c†Órvi 28 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ৯. Diiçò eBGqi 409 c†Órvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ১০. Diiçò eBGqi 422 c†Órvi 13 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|
 ১১. Diiçò eBGqi 451 c†Órvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

৩২. সরকারি সিটি কলেজ, চট্টগ্রাম

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

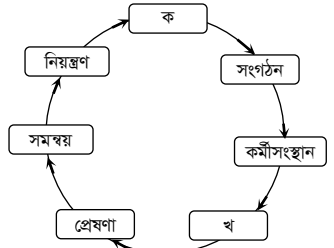
ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

1. ►wbMvi %oKwU evwYwRÁK eÅvsGKi cÉGekbvwi Awdmvi wnGmGe PvKwiGZ ^hvM`vb KGiGQ| cÉwKPGYi Ask wnGmGe ZvGK KÁvk kvLv, FY kvLv, wiGUJ eÅvswKs BZÁv` kvLvq KvR KiGZ nGqGQ| Qq gvGmi cÉwKPY ^kGI ZvGK PvKzwiGZ ^ezb ^Ój cÉ`vb Kiv nq|
 K. KgÆx msMÉn Kx? 1
 L. cG`v²wZ ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. DóxcGK cÉwKPGYi ^Kvb c«-wZ AbymiY Kiv nGqGQ? eÅvLÅv KGiv| 3
 N. DóxcGK ewYÆZ cÉwKPY KvhÆKigwU djcÉmf wKbv? ^Zvgvi gZvgZ `vl| 4

4. ►Rbve ^`CEjv PèMÉvg iµ|vwb cÉwKlqvRvZKiY %ojvKvi %oKwU wkí, cÉwZÓrvGbi eÅeÖ@vcK| wZwb Zvi cÉwZÓrvGb KgÆPvixG`i me aiGbi Avw^ÆK myGhvM-myweav w`Gq ^vGKb| wK`š ZvG`i wei...c I AÓ`vÓ@ÁKi KgÆ cwiGeGk KvR KiGZ nq| %ogbwK ZvG`i ^KvGbv cÉKvi gZvgZ cÉKvGki myGhvM ^qv nq bv| dGj cÉwZÓrvGb KgÆXG`i ^fzi AmG`vl I ^pvGfi AeÖ@v weivR KiGQ| dGj Drcv`b eÅvnGZi cvkvvcwK cÉwZÓrvb ^jvKmvGbi mÁÁyLxb nGœQ|
 K. gvRGjv cÉ`i ^cÉIYv ZGí¼i bvg Kx? 1
 L. ^cÉIYv ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. DóxcGK Rbve ^`CEjv ^Kvb cÉKvi ^cÉIYv c«-wZi Ici ài,Z½ AvGivc KGiGQb? eÅvLÅv KGiv| 3
 N. Drcv`b I gybvvdv e†w«-KGí, ^`CEjv mvGnGei wKi...c ^cÉIYv cÉeZÆb Kiv DwPZ? ^Zvgvi gZvgZ eÁÚ KGiv| 4

2. ►



- K. eÅeÖ@vcbv Kx? 1
 L. eÅeÖ@vcbv ^GK cÉkvmb KxfvGe Avjv`v? eÅvLÅv KGiv| 2
 M. eÅeÖ@vcbv PGKí 'L' wPwnxZ ^Kvb KVRwUi Afve Abyf,Z nGœQ? eÅvLÅv KGiv| 3
 N. DóxcGK ewYÆZ "eÅeÖ@vcbv PGKí K wPwnxZ KVRwU AbÁvbÁ KvGRi gfj wfwí|" ^Zvgvi gZvgZ `vl| 4
 3. ►Rbve kviwgb %oKwU cÉmvavbmvGMÉx Drcv`b cÉwZÓrvGbi gvWjK| wZwb jPÁ cfjGYi RbÁ Zvi Drcv`b cwiKí,bvq cÉvqk cwieZÆb AvGbb| %oGZ cGYÁi àYMZ gvb e†w«- cvq %oes ^fvÚvG`i i,wP-cQ± I Pvwn`v ^gvZvGeK cYÁ I ^mevKgÆ mieivn Kiv hvq| dGj gybvvdv ARÆGbi mvG^ mvG^ cÉwZÓrvGbi AbÁvbÁ jPÁI AwRÆZ nq| Nb Nb cwiKí,bvq i`e`Gji dGj kÉg AmG`!vGli m†wÓj nq|
 K. Ó@vqx cwiKí,bv Kx? 1
 L. cwiKí,bvi bgbxqZv ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. DóxcGK ^Kvb aiGbi cwiKí,bvi eÅenvi cwijwPZ nq? eÅvLÅv KGiv| 3
 N. DóxcGK ewYÆZ cÉwZÓrvGbi RbÁ ^Kvb aiGbi cwiKí,bv AwakZi DcGhvMx eGj Zzwg gGb KGiv? ^Zvgvi gZvgZ eÁÚ KGiv| 4

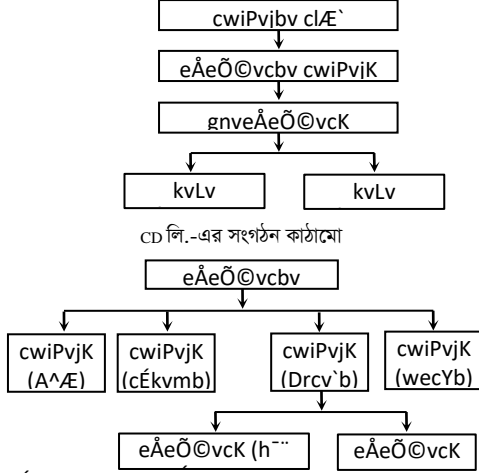
5. ►iRv mvGne %oKwU e†n`vqZb cÉwZÓrvGbi gvWjK| wZwb cÉwZÓrvGb KgÆx wBgqvGMi RbÁ kÉwgK msGni I KgÆiZ KgÆKZÆvG`i mycvwikGK cÉvavbÁ w`Gq ^vGKb| %oZ KGi Kg mgq jvGM I Kg SvGjv ^cnvGZ nq| %oGZ KGi KgÆiZ kÉwgK I wbeÆvnxivl Lywk ^vGK|
 K. KgÆxmsÓ@vb Kx? 1
 L. KgÆx msMÉn ^GK KgÆx wbeÆvPb KxfvGe Avjv`v? eÅvLÅv KGiv| 2
 M. DóxcGK KgÆx wBgqvGMi RbÁ ^Kvb Drcv`b eÅenvi Kiv nGqGQ? eÅvLÅv KGiv| 3
 N. iRv mvGne KgÆx msMÉGni RbÁ ^h Drcv`b eÅenvi KGiGQb Zv KZLwvb hywÚhyÚ? ^Zvgvi gZvgZ `vl| 4
 6. ►Rbve Avdmvi 7 ermi hver Avw`ZÁ wBUlqvi-%o KgÆiZ wQGjB| mÁ-ÉwZ wZwb iRbx ^nvGUÝ wj. %o Drcv`b eÅeÖ@vcK wnmvGe ^hvMv`vb KGiGQb| ^hvM`vGbi ciw`bB ZvGK %oKwU Ó¼qswKlq ^gwkb KlGqi welGq wm«-v`! MÉnY KiGZ ejv nq| wZwb %o mÁ-wKÆZ wewf² Z^Á chÆvGjvPbv KGi ^Lgjb ^h ^gwkbwU wbtmG±`Gn eÁq mvKÉqx| wZwb kÉwgK-KgÆXG`i gZvgZ wBgjB| ZvG`i AwakvskB AvMÉnx bq KviY Zviv %oi eÅenvi RvGb bv| ZGe Rbve AvdmvGii gGb nGjv cÉwKPGYi eÅeÖ@v KiGj %oB AeÖ@v ^vKGe bv| SzuWK ^vKv mGí¼i wZwb ^gwkb KlGqi BwZevPK wm«-v`! wBgjB| cieZÆXGZ ^Lv ^Mj Zvi wm«-v`! wU mwVK wQj|
 K. wm«-v`! MÉnY Kx? 1
 L. "%oKK wm«-v`! MÉnY AGcPv `jMz wm«-v`! MÉnY ^kÉq"- eÅvLÅv KGiv| 2
 M. wei...c cwiwÓ@wZGZ Rbve AvdmvGii BwZevPK wm«-v`! MÉnY mnvqZKvix gfj Dcv`vbWU Kx? eÅvLÅv KGiv| 3

eÅemvq msMvB 2q cò



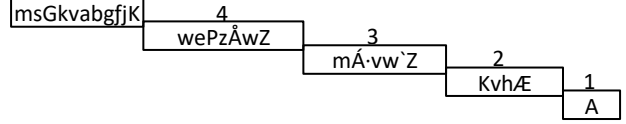
N. wm«-v-! MÈnGY weGePÅ welqàGjvi h^vh^ weGePbvq Rbve AvdmvGii mwVK wm«-vG-! i gfiÅ wfiw gfjÅvqb KGiv | 4

7. ▶ AB wj.-%oi msMVb KvVvGgv



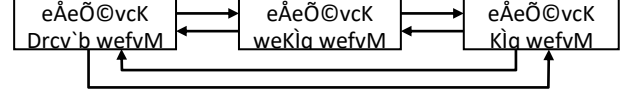
- CD লি.-এর সংগঠন কাঠামো
- K. cÉwkpY Kx? 1
 L. msMVb KvVvGgv ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. DóxcGK CD wj.-%oi msMVb KvVvGgv ^Kvb aiGbi? eÅvLÁv KGiv | 3
 N. msMVb KvVvGgvi w^K ^AGK AB wj.-%oi Amyweav eYÆbv KGiv | 4
8. ▶ wgGmm KvKjx BGqjv AGié bvgK cÉwZÓxvGbi Klq eÅeÕ@vcK | cÉwZÓxvGbi cwiPvjv clÆ KgÆKZÆvG^i pZv I KgÆKzkjZvi cÉwZ mÁÁvb cÉ^kÆb KGi | cÉwZÓxvGbi Ó¼vG^Æ ^hGKvGbv wm«-v-! ^bqvi pgZv KgÆKZÆvG^i ^qv AvGQ | ^vg Zzjbvqfjk Kg nIqv Klq eÅeÕ@vcK wgGmm byi,²vnnvi weG^k ^AGK 5 Ub Rym Avg^vwb KGi | Avg^vwb gvò 1 gvGmi gGaÁ kxZ %Gm hvlqv RyGmi wewkl KGg hvq | %GZ H eQi cÉwZÓxvbwU ^jvKmvGbi mÁÁyLxb nq |
- K. bwxZ KvGK eGj? 1
 L. wbG^Ækbvi HKÁ bwxZ ejGZ Kx ^evSvq? eÅvLÁv KGiv | 2
 M. DóxcGK eÅeÕ@vcbvi ^Kvb bwxZi cÉwZdj b cvlqv hvq? eÅvLÁv KGiv | 3
 N. DóxcGKi cÉwZÓxvGbi ^jvKmvGbi RbÁ Klq eÅeÕ@vcK | ^Kvb àGYi Afve ^vqx eGj Zzwg gGb KGiv | hywÚmn gZvgZ ^vl | 4

9. ▶ 5



- K. evGRU Kx? 1
 L. wbq^Y ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. DóxcGKi QKwU eÅeÕ@vcbv cÉwKlqvi ^Kvb KvGRi cÉwKlqv/avGci mvG^ māvZcfYÆ eGj gGb nq? eÅvLÁv KGiv | 3
 N. "DóxcGKi QKwU %KwU AmÁ-fYÆ cÉwKlqv %oes 'A' wPwnxZ avcwU ewYÆZ cÉwKlqvUi AZÁ-! ài,Z¼cfYÆ Ask"- ^Zvgvi gZvgZmn gfjÅvqb KGiv | 4

10. ▶



- K. wWGkvwWs Kx? 1
 L. djveZÆb ejGZ Kx ^evSvq? 2
 M. DóxcGK ewYÆZ wPòwU ^Kvb aiGbi ^hvMvGhvM wbG^Æk KGi? eÅvLÁv KGiv | 3
 N. DóxcGK ewYÆZ wefvMmgfGni Av^|twbfÆikxj KvhÆKi ^hvMvGhvM cÉwZÓxvGbi DGóÁ ARÆGb mnvqK- Zzwg wK %oi mvG^ %Kgz? ^Zvgvi gZvgZzi mcGp hywU ^Lvl | 4
11. ▶ dvwng %YvicÉvBGRi eÅeÕ@vcbv cwiPvjK Rbve Ai...c %KKfvGe cÉwZÓxvGbi wewf²² ài,Z¼cfYÆ wm«-v-! wbGQ ^vGKb | AaxbÓG^i gZvgZ Avgj ^bb bv %oes ^RvicfeÆK wm«-v-! evÓ|evqb KGib | cÉwZÓxvbwUi gybvvd wbA²gyLx | %oi...c cwiwÓwZGZ dvwng %YvicÉvBGRi KgÆxiv PvKwi ZÁvM KGi cvk¼ÆEzÆx %obvg %YvicÉvBGR ^hvM^vGbi K^v fveGQ | ^mLvGb wm«-v-! MÈnGY KgÆxG^i gZvgZ I AskMÈnYGK ài,Z¼ ^qv nq | dGj cÉwZÓxvbwUi D²²qb e^w«-cvGæQ |
- K. ^bzZ½ Kx? 1
 L. %KRb ^bzvi ^fi^wkÆZv ^vKGZ nq ^Kb? 2
 M. dvwng %YvicÉvBGRi eÅeÕ@vcbv cwiPvjK KgÆxG^i Dci ^Kvb aiGbi ^bzZ½ cÉGqvM KGi ^vGKb? eÅvLÁv KGiv | 3
 N. %obvg %YvicÉvBGRi wm«-v-! MÈnGY KgÆxG^i gZvgZ ài,Z¼ ^lqv cÉwZÓxvGbi D²²qb I gybvvd e^w«-^cgGQ@ gfjÅvqb KGiv | 4

উত্তর নির্দেশনা

১. Diiçò eBGqi 333 c†Óxvi 35 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ২. Diiçò eBGqi 235 c†Óxvi 24 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৩. Diiçò eBGqi 283 c†Óxvi 35 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৪. Diiçò eBGqi 370 c†Óxvi 4 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৫. Diiçò eBGqi 335 c†Óxvi 38 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৬. Diiçò eBGqi 280 c†Óxvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৭. Diiçò eBGqi 308 c†Óxvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৮. Diiçò eBGqi 246 c†Óxvi 13 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ৯. Diiçò eBGqi 452 c†Óxvi 33 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ১০. Diiçò eBGqi 400 c†Óxvi 13 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |
 ১১. Diiçò eBGqi 348 c†Óxvi 15 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓieÁ |

৩৩. চট্টগ্রাম সিটি কর্পোরেশন আন্ড্রকলেজ

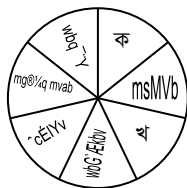
বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১. ▶



- ক. বিকেন্দ্রীকরণ কী? ১
 খ. ব্যবস্থাপনা কী একটি পেশা? ব্যাখ্যা করো। ২
 গ. উদ্বীপকের 'খ' উলিচ্চযিত স্থানে ব্যবস্থাপনার কোন কাজ রয়েছে? তা ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উদ্বীপকের উলিচ্চযিত 'ক' চক্রের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। বক্তব্যটি বিশ্লেষণ করো। ৪

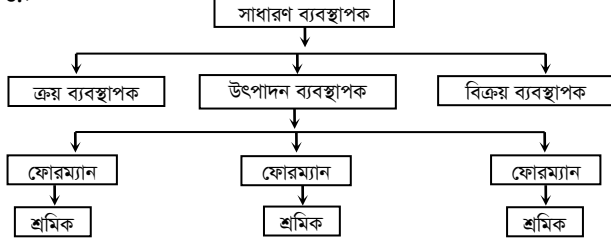
২. ▶ আলভা লি. একটি রপ্তানিমুখী সিরামিক কারখানা। তাদের প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা একই সময়ে ভিন্ন ভিন্ন কর্মকর্তার আদেশ পালন করতে গিয়ে সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে। এছাড়া উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কর্মভার বেশি হওয়ায় সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময়ক্ষেপণ হচ্ছে।
- ক. টেলি কনফারেন্স কী? ১
 খ. নিয়ন্ত্রণকে পরবর্তী পরিকল্পনার ভিত্তি বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
 গ. প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের ভিন্ন ভিন্ন কর্মকর্তার আদেশ পালন ব্যবস্থাপনায় কোন নীতির লঙ্ঘন? ব্যাখ্যা করো। ৩
 ঘ. উলিচ্চযিত পরিস্থিতিতে উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপকদের করণীয় কী? তোমার মতামত দাও। ৪
৩. ▶ জনাব করিম একটি পোশাক শিল্পের ব্যবস্থাপনা পরিচালক। তিনি ২০১৩ সালের ডিসেম্বরে ২০১৪ সালের উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেন এবং সফলতাও পান। তাই ২০১৪ সালের ডিসেম্বরে ২০১৫ এবং ২০১৬ সালের উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা



নির্ধারণ করেন। কিন্তু তদারকিজনিত সমস্যার কারণে ঐ বছরগুলোতে লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়নি।

- ক. সামগ্রিক পরিকল্পনা কী? ১
খ. লক্ষ্য বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব করিম ২০১৩ সালে যে পরিকল্পনা প্রণয়ন করেন তা কোন ধরনের পরিকল্পনা? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ব্যবস্থাপনার কোন প্রক্রিয়ার উপর জোর দেয়নি বলে জনাব করিমের পরের বছরের পরিকল্পনা সফল হয়নি বলে তুমি মনে করো? উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দাও। ৪

8.▶



- ক. ম্যাট্রিক্স সংগঠন কী? ১
খ. প্রেষণার সাথে কর্মীর মনোবলের সম্পর্ক কী? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উপরের চিত্রে উলিখিত সংগঠনটি কোন ধরনের? বর্ণনা করো। ৩
ঘ. চিত্রে উলিখিত সংগঠনটি ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের প্রতিষ্ঠানের উপযুক্ততা পেলেও বৃহদায়তন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উপযোগী নয়— বিশেষত্ব করে। ৪

৫.▶ জনাব মাসুদ উদ্দীন চৌধুরী 'কোডেক' এনজিও প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদ ব্যবস্থাপক। তিনি প্রতিষ্ঠানের নিচের স্কেলের মাঠকর্মী ও সুপারভাইজার নিয়োগের ক্ষেত্রে পত্রিকায় বিজ্ঞপ্তি প্রদান করেন। তবে প্রতিষ্ঠানের মধ্য ও উচ্চ পর্যায়ের নির্বাহী নিয়োগে তিনি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের প্রাধান্য দেন। এক্ষেত্রে কারণ ও বয়স ও চাকরিকাল বিবেচনা করতে তিনি নারাজ।

- ক. সংগঠন কী? ১
খ. পদোন্নতি ও পদাবনতির মধ্যে কোন ধরনের সম্পর্ক বিদ্যমান? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে মাসুদ উদ্দীন চৌধুরী 'কোডেক' এনজিওতে কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে কোন উৎস ব্যবহার করেন? তা ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে মাসুদ উদ্দীন চৌধুরী পদোন্নতি প্রদানের ক্ষেত্রে যে পদ্ধতি ব্যবহার করেন তার যথার্থতা বিশেষত্ব করে। ৪

৬.▶ মি. শামীম তার প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের আদেশ-নির্দেশ প্রদানের পূর্বে বাস্‌ড বায়নকারী কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সাথে পরামর্শ করে বিভিন্ন সিদ্ধান্ত প্রদান করে থাকেন। এতে তার প্রতিষ্ঠানটি শতভাগ লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করে থাকে। অপরদিকে মি. জসিম সবসময় কর্মচারীরা যা বলে বা যেভাবে পরামর্শ দেয় ও কাজ করতে চায় সেভাবে তাদের কাজ করতে দেন। সিদ্ধান্তে ব্যাপারে তিনি থাকেন নির্লিপ্ত। এতে লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে সবসময় তার প্রতিষ্ঠান পিছিয়ে থাকে।

- ক. নেতৃত্ব কী? ১
খ. "নির্দেশনা সর্বদাই নিচের দিকে প্রবাহিত হয়"— ব্যাখ্যা করো। ২
গ. মি. জসীম-এর প্রতিষ্ঠানের নির্দেশনার ধরন কী? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. মি. জসীম-এর নির্দেশনার ধরনের চেয়ে মি. শামীম-এর ধরন উত্তম— তোমার মতামত দাও। ৪

৭.▶ মি. শিবলু বি. এস গ্রুপের উৎপাদন ব্যবস্থাপক হিসেবে নিয়োগপ্রাপ্ত হন। তার প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের ভাল বেতন, চাকরি নিরাপত্তা ও সৃষ্টি কার্যপরিবেশ নিশ্চিত করা সত্ত্বেও তাঁর মনে হয় কর্মীরা সন্তুষ্ট নন। তিনি কর্মীদের সাথে আলোচনা করে জানতে পারলেন যে, প্রতিষ্ঠানের সৃজনশীলতাকে উৎসাহিত করা হয় না, সফলতার স্বীকৃতি এবং ব্যক্তিক উন্নয়নের বিশেষ সুযোগ নেই। তিনি বিষয়টিকে খুব গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করছেন।

- ক. চাহিদা সোপান তত্ত্বের প্রবর্তক কে? ১
খ. প্রেষণা চক্র বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে প্রেষণার কোন তত্ত্বের কথা বলা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে কর্মীদের প্রেষিত না হওয়ার কারণটি মি. শিবলুর গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করার যৌক্তিকতা বিশেষত্ব করে। ৪

৮.▶ মি. ইকবাল যোগাযোগে ইলেকট্রনিক প্রযুক্তিকে সবসময় অগ্রাধিকার দেন। তিনি তার বিভিন্ন ব্যবসায়িক পক্ষগুলোর সাথে ইন্টারনেট প্রযুক্তির সাহায্যে নিজস্ব ওয়েব ঠিকানা ব্যবহার করে তথ্য আদান-প্রদান করেন। ইদানীং তিনি পণ্য আমদানি করার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন। পণ্য আমদানিতে তিনি তার ওয়েব ঠিকানা kbal2015@gmail.com ব্যবহার করে সকল কাজ সম্পাদন করতে চান।

- ক. বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনক কে? ১
খ. "পরিকল্পনা সর্বদাই ভবিষ্যৎমুখী"— ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে ব্যবহৃত ইলেকট্রনিক যোগাযোগ পদ্ধতিটি ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো, মি. ইকবাল তার পছন্দমতো যোগাযোগ মাধ্যমে ব্যবহার করে আমদানি প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতে পারবে? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

৯.▶ মি. অসীমের প্রতিষ্ঠানে সংগঠন কাঠামোতে কিছু অস্পষ্টতা থাকায় কোন কাজ কে করবে তা নিয়ে সমস্যা দেখা দেয়। কর্মীরা কে কার কাছ থেকে নির্দেশনা নিবে তা অস্পষ্ট। এতে প্রতিষ্ঠানে প্রতিনিয়ত বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি হচ্ছে। তিনি তাঁর বন্ধুর প্রতিষ্ঠানে খোঁজ নিয়ে দেখলেন সেখানে এ ধরনের সমস্যা নেই। কোনো সমস্যা হলে তারা একে অন্যের সাথে যোগাযোগ করে তা সমাধান করছে। এ নিয়ে উর্ধ্বতনকে তারা বিরক্ত করেন না।

- ক. ই-মেইল কী? ১
খ. সমন্বয়ে ভারসাম্যের নীতি বলতে কী বোঝায়? ২
গ. মি. অসীম সমন্বয়ের কোন নীতি অনুসরণ করেনি? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. 'প্রত্যক্ষ যোগাযোগ নীতি অনুসৃত হওয়ায় বন্ধুর প্রতিষ্ঠানে কোনো সমস্যা সৃষ্টি হয়নি'— তুমি কি একমত? যুক্তি দাও। ৪

১০.▶

১. কার্যক্ষম পরিমাপ	২. আদর্শমানের সাথে সম্পাদিত কাজের তুলনা	৩. বিচ্যুতি নিরূপণ ও মূল্যায়ন	৪. সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ।
---------------------	---	--------------------------------	-------------------------------

- ক. বাজেট কী? ১
খ. নির্দেশনাকে প্রশাসনের হৃদপিণ্ড বলা হয় কেন? ২
গ. উপরের রেখাচিত্রটি ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার কোন কাজের সাথে সংগঠিতপূর্ণ বলে মনে হয়? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. "উপরের রেখাচিত্রটি অসম্পূর্ণ এবং সে কারণেই অকার্যকর" — এ উক্তিটির যথার্থতা তোমার পাঠ্য বইয়ের আলোকে মূল্যায়ন করো। ৪

১১.▶ "প্যারাগন কোম্পানি লি." ৬ মাসের প্রশিক্ষণ প্রদানের পর প্রতিষ্ঠানেই কর্মক্ষেত্রে ৫ বছর চাকরির শর্তে কিছু কর্মী নিয়োগ দেয়। অপরদিকে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপকদের মান উন্নয়নে লক্ষ্যে পূর্বনির্ধারিত আলোচনার মাধ্যমে প্রশ্নোত্তর প্রক্রিয়ায় সমস্যা সমাধান করার প্রশিক্ষণ পদ্ধতি চালু করে।

- ক. পদ আবর্তন কী? ১
খ. কর্মী সংস্থান বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. "প্যারাগন কোম্পানি লি." এর কর্মীদের প্রশিক্ষণ পদ্ধতি কীরূপ ছিল? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে উলিখিত প্রতিষ্ঠানটি ব্যবস্থাপকদের জন্য যে প্রশিক্ষণ পদ্ধতি চালু করেছে তা কী যথার্থ? তোমার মতামত তুলে ধরো। ৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Diicò eBGqi 235 c†Órvi 23 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ] ৫. Diicò eBGqi 334 c†Órvi 36 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ] ৯. Diicò eBGqi 430 c†Órvi 28 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ] ১০. Diicò eBGqi 451 c†Órvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ] ১১. Diicò eBGqi 334 c†Órvi 37 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ]

৩৪. জালালাবাদ ক্যান্টনমেন্ট পাবলিক স্কুল এন্ড কলেজ, সিলেট

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১.▶ দৃশ্যকল্প-১: আদুস সালাম একটি কোম্পানির ব্যবস্থাপনা পরিচালক। তিনি প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্তসমূহ প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করে থাকেন। তবে প্রতিষ্ঠানের কিছু কম গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নিষ্পত্তি কর্মকর্তার মাধ্যমে গৃহীত হয়।

দৃশ্যকল্প-২: আবুল কালাম অন্য একটি বহুজাতিক কোম্পানির চেয়ারম্যান। সিদ্ধান্ত প্রণয়নের ক্ষেত্রে তিনি নিজ স্বার্থকে গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করেন। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য সদস্যের সুবিধা-অসুবিধার বিষয় তিনি অগ্রাহ্য করেন।

- ক. ব্যবস্থাপনা নীতি কী? ১
খ. এফ ডিবিগিউ টেলরকে বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনক বলা হয় কেন? ২
গ. দৃশ্যকল্প-২-এ হেনরি ফেওলের কোন নীতিটি অনুপস্থিত রয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উভয় প্রতিষ্ঠানের মধ্যে হেনরি ফেওলের কোন নীতির সাদৃশ্য রয়েছে? বিশেষত্ব করে। ৪

২. ▶ প্রতিষ্ঠানের পরিকল্পনা ও সিদ্ধান্ত মার্চ পর্যায়ে বাস্তবায়ন করার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি জনাব তানভির আহমদ। দীর্ঘদিন প্রতিষ্ঠানে কাজ করে তিনি প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য সম্পর্কে অনেকটাই দক্ষ। তত্ত্বাবধানের পাশাপাশি তিনি কারখানার যন্ত্রপাতিগুলোর সঠিক পরিচালনা নিয়ন্ত্রণ করেন। কিন্তু আধুনিক কম্পিউটার প্রযুক্তিসম্পন্ন স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি যুক্ত হওয়ায় সঠিকভাবে পরিচালনা করা তার জন্য কষ্টসাধ্য হয়ে পড়েছে।
- ক. বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা কী? 1
খ. ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের উপকরণাদির সূষ্ঠা ব্যবস্থা নিশ্চিত করে কীভাবে? 2
গ. জনাব তানভির আহমদ কোন স্ফুরের ব্যবস্থাপক? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. ব্যক্তিগত সমস্যা নিরসনে জনাব তানভিরকে কোন ব্যবস্থাপকীয় দক্ষতার উন্নয়ন করা প্রয়োজন? বিশেষত্বগুলো কী? 4
৩. ▶ ইছামতি জুট মিলস তিন বছর সময় বিবেচনা নিয়ে একটি বিক্রয় পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছেন। পরিকল্পনা অনুসারে প্রথম দুই বছর বিক্রয় লক্ষ্যমাত্রা অর্জিত হয়েছে। কিন্তু তৃতীয় বছরে এসে প্রতিযোগীদের কৌশলের কাছে তারা পেয়ে উঠতে পারেননি। প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠান অল্প দামে ভালো পাট ক্রেতাদের কাছে বিক্রয় করতে সক্ষম হচ্ছে। পরিকল্পনার পরিবর্তনের সুযোগ না থাকায় তৃতীয় বছরের ক্ষতি প্রথম দুই বছরের মুনাফায় প্রভাব ফেলে।
- ক. লক্ষ্য কী? 1
খ. পরিকল্পনাকে কেন চিন্তা মনন প্রক্রিয়া বলা হয়? 2
গ. উদ্দীপকে উল্লিখিত পরিকল্পনাটি মেয়াদের ভিত্তিতে কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. উদ্দীপকের পরিকল্পনায় আদর্শ পরিকল্পনার কোন বৈশিষ্ট্যের অভাবে এরূপ পরিস্থিতি সৃষ্টি হয়েছে? বিশেষত্বগুলো কী? 4
৪. ▶ শরমিতা গার্মেন্টস অক্টোবর মাসে ১ লক্ষ পিস সোয়েটার তৈরির পরিকল্পনা গ্রহণ করেছেন। সে লক্ষ্যেই প্রয়োজনীয় কাঁচামাল, যন্ত্রপাতি এবং অন্যান্য দ্রব্যের আয়োজন করা হয়েছে। মাসের ১০ তারিখ আরমান সাহেবের পর্যবেক্ষণে ধরা পড়লো, এ পর্যন্ত ১৫,০০০ পিস পণ্য উৎপাদিত হয়েছে। তিনি কাজের গতি নিয়ে অসন্তুষ্ট এবং এর কারণ বের করার চেষ্টা করছেন। ভবিষ্যতে যাতে এ ধরনের কোনো বিঘ্ন না থাকে তা সংশোধনের ব্যবস্থা নিলেন। এক্ষেত্রে দক্ষ জনবল বৃদ্ধি এবং আধুনিক যন্ত্রপাতি স্থাপনের ওপর জোর দিলেন।
- ক. BEP কী? 1
খ. দলীয় প্রচেষ্টা এগিয়ে নিতে সমন্বয়ের প্রয়োজন কেন? 2
গ. উদ্দীপকে জনাব আরমান সাহেব ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার কোন কাজের সঙ্গে সম্পৃক্ত? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. গৃহীত পদক্ষেপ এরূপ সমস্যা সমাধানে কতটুকু সহায়ক ভূমিকা পালন করবে বলে তুমি মনে করো? তোমার মতামত তুলে ধরো। 4
৫. ▶ প্রতিষ্ঠানের প্রধান ব্যবস্থাপক জনাব মুহিতকে একটা চলমান বড় নতুন প্রজেক্টের দায়িত্ব দিলেন। তাকে বলা হলো তুমি প্রথমে বিভিন্ন বিভাগ-উপবিভাগের কাজগুলো ভাগ করে কর্তৃত্বের প্রবাহ রেখা কী হবে তা নির্দেশ করবে এবং বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মরত নির্বাহীদের মধ্যে সম্পর্কের রূপরেখা নির্দিষ্ট করবে। তুমি থাকবে ব্যবস্থাপনা পরিচালক। জনাব মুহিত ভাবছেন একজন সাধারণ ব্যবস্থাপক রাখবেন এবং উৎপাদন ও বিক্রয় বিভাগের বিভাগীয় ব্যবস্থাপকদের অধীনে একজন করে সহকারী ব্যবস্থাপক দেবেন।
- ক. কমিটি কী? 1
খ. সংগঠন প্রক্রিয়ায় পারস্পরিক সম্পর্ক নির্ধারণ প্রয়োজন কেন? 2
গ. জনাব মুহিত নির্দেশনা অনুযায়ী যে সম্পর্কের রূপরেখা গড়ে তুলবেন তা কীসের নির্দেশক? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. এ ধরনের কাজ প্রতিষ্ঠানের ব্যয় হ্রাসের ক্ষেত্রে কী ধরনের ভূমিকা রাখে? বিশেষত্বগুলো কী? 4
৬. ▶ বেগম হোসনে আরা একজন বড় শিল্পপতি। দেশের বিভিন্ন স্থানে তার বেশ কয়েকটি শিল্পকারখানা রয়েছে। তিনি অত্যন্ত উন্নত মানসম্পন্ন জীবনযাপনে অভ্যস্ত। ইদানীং তিনি বিভিন্ন সমাজসেবামূলক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করেন। বিভিন্ন রাজনৈতিক ও রাষ্ট্রীয় উচ্চপদস্থ ব্যক্তিদের সঙ্গে যোগাযোগ রক্ষা করেন। বিভিন্ন জায়গায় সভা-সমাবেশ এ অংশগ্রহণ করেন। নিজ এলাকায় কিছু জনকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান স্থাপন করতে চান।
- ক. আর্থিক প্রেষণা কী? 1
খ. প্রেষণা কীভাবে শ্রমঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করে? 2
গ. বেগম হোসনে আরা ম্যাসলোর চাহিদা সোপান তত্ত্বের কোন স্ফুরে অবস্থান করছেন? ব্যাখ্যা করো। 3

৭. বেগম হোসনে আরা জনকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান স্থাপনে কী ধরনের ক্ষেত্র সুপারিশ করবে? 8
৯. ▶ ঘটনা-১: শরীফ গার্মেন্টস-এ প্রায় ১০০০ কর্মী কাজ করেন। তাদের দিয়ে সর্বদা জোর করে কাজ করিয়ে নিতে হয়। এতে কোম্পানির উৎপাদনের মাত্রা ব্যাপকভাবে কমে যাওয়ায় লোকসান হচ্ছে।
- ঘটনা-২: জনাব শিহাব উদ্দিন একটি প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ। তিনি সর্বদা কর্মীদের কল্যাণের কথাই ভাবেন। কর্মীদের মাঝে অসন্তোষ বেড়ে যায় এবং উৎপাদন হ্রাস পায়। তিনি সিদ্ধান্ত নিয়েছেন কর্মীদের মতের মূল্যায়ন করবেন।
- ক. নেতা কে? 1
খ. গণতান্ত্রিক নেতৃত্ব উত্তম কেন? 2
গ. জনাব শিহাব উদ্দিন তার প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের নেতৃত্ব অনুসরণ করছেন? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. উভয় প্রতিষ্ঠানের নেতৃত্বের ধরন মূল্যায়ন করো। 4
৮. ▶ 'ক' লিমিটেড একটি বৃহৎ সুগার মিল। অসুস্থতাজনিত কারণে প্রতিষ্ঠানটির ব্যবস্থাপক চাকরি থেকে অবসর নেন। প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ৫৫ বছর বয়সী জনাব মাহবুব গত ২ বছর সেবা সহ-ব্যবস্থাপক নির্বাচিত হয়েছেন। তবে ৬০ বছর বয়সী জনাব নূর ইসলামকে ব্যবস্থাপক হিসেবে নিয়োগ দেওয়া হয়। এদিকে বাজারে প্রচুর চাহিদা থাকা সত্ত্বেও বিদ্যুৎ বিভ্রাটের কারণে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ব্যাহত হচ্ছে। এ সমস্যা সমাধানে কর্তৃপক্ষ একটি বিদ্যুৎ সাবস্টেশন নির্মাণ করেন এবং সার্বিক তদারকির জন্য একজন বিদ্যুৎ প্রকৌশলী নিয়োগের চিন্তা করছেন।
- ক. পরিকল্পনা কী? 1
খ. প্রশিক্ষণ কেন প্রদান করা হয়? বুঝিয়ে লেখো। 2
গ. প্রতিষ্ঠানে পদোন্নতির কোন ভিত্তি অনুসরণ করা হয়? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. প্রতিষ্ঠানে বিদ্যুৎ প্রকৌশলী নিয়োগে কর্মী সংগ্রহের কোন উৎস ব্যবহার যুক্তিযুক্ত? বিশেষত্বগুলো কী? 4
৯. ▶ সুরমা লিমিটেড ঢাকা শহরের একটি প্রতিষ্ঠিত আবাসিক হোটেল। প্রতিষ্ঠানের বিভাগীয় ব্যবস্থাপকগণ সহজেই একে অন্যের সাথে যোগাযোগ করেন। এক বিভাগের ব্যবস্থাপক প্রয়োজনে অন্য বিভাগের অধীন কর্মকর্তাদের সাথেও সহজেই যোগাযোগ করে থাকে। কিন্তু বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে যোগাযোগের সময় জেনারেল ম্যানেজার জনাব আহবাব নিজেই সম্পন্ন করেন। এতে প্রতিষ্ঠানগুলো তার কথাকে গুরুত্ব দেয়। অন্য প্রতিষ্ঠানের সাথে তার নিজের সম্পর্ক গড়ে ওঠায় প্রতিষ্ঠান চালাতে তার সুবিধা হচ্ছে।
- ক. ফলাবর্তন কী? 1
খ. টেলিভিশনে প্রচারিত বিজ্ঞাপন কোন ধরনের যোগাযোগ? বুঝিয়ে লেখো। 2
গ. পক্ষসমূহের অংশগ্রহণের ভিত্তিতে উদ্দীপকের যোগাযোগ কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. জেনারেল ম্যানেজারের যোগাযোগ কোন ধরনের প্রতিবন্ধকতা তৈরি করতে পারে? বিশেষত্বগুলো কী? 4
১০. ▶ খুলনা শহরের সুপ্রতিষ্ঠিত কাগজ কলের কর্মীরা খুলনা এবং এর পার্শ্ববর্তী এলাকায় বসবাস করেন। খুলনা শহরে বাড়ি ভাড়া খুবই চড়া। মাস শেষে এসব কর্মী যে বেতন পান তা দিয়ে সংসার চালানো খুবই সমস্যা হয়। প্রতিষ্ঠানের মালিক নাসির সাহেব বিষয়টি বোঝাতে পারেন এবং কর্মীদের প্রেষণাদানের লক্ষ্যে এক আনন্দ ভ্রমণের আয়োজন করেন। পরবর্তী সপ্তাহে নাসির সাহেব লক্ষ করেন এতে কর্মীদের মনোভাবের তেমন কোনো পরিবর্তন হয়নি।
- ক. শ্রম ঘূর্ণায়মানতা কী? 1
খ. প্রেষণা চক্র উদ্দীপক শনাক্তকরণ বলতে কী বোঝানো হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। 2
গ. উদ্দীপকে গৃহীত প্রেষণা কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. উদ্দীপকে সৃষ্ট পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণে তুমি কোন ধরনের প্রেষণা দান পদ্ধতির সুপারিশ করবে? বিবরণ দাও। 4
১১. ▶ জনাব আহসান হাবিব পূর্ব থেকে মূলধন ও ব্যয় সম্পর্কে সম্যক ধারণা না নিয়ে একটি রেস্টুরেন্ট স্থাপন করেন। রেস্টুরেন্ট চালু হওয়ার শুরুতেই তিনি আর্থিক সংকটে পড়েন। বন্ধ-বান্ধবের সহায়তায় তিনি নতুনভাবে মূলধন বিনিয়োগ করেন ও তদারকি বাড়িয়ে রেস্টুরেন্ট সচল করার চিন্তা করছেন।
- ক. সামগ্রিক পরিকল্পনা কী? 1
খ. পরিকল্পনায় কেন আড়িনা স্থাপন জরুরি? 2
গ. জনাব আহসান হাবিবের রেস্টুরেন্ট ব্যবসায় স্থাপনে পরিকল্পনার কোন ধাপটি অনুসরণ করা হয়নি? ব্যাখ্যা করো। 3
ঘ. জনাব আহসান হাবিব কী পদক্ষেপ গ্রহণ করে সফলতার মুখ দেখতে পারেন বলে তুমি মনে করো? মতামত দাও। 4

উত্তর নির্দেশনা

১. Diicò eBGqi 256 c†Óxvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৫. Diicò eBGqi 309 c†Óxvi 34 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৯. Diicò eBGqi 410 c†Óxvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |
২. Diicò eBGqi 236 c†Óxvi 25 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৬. Diicò eBGqi 385 c†Óxvi 30 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ১০. Diicò eBGqi 385 c†Óxvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |
৩. Diicò eBGqi 284 c†Óxvi 37 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৭. Diicò eBGqi 361 c†Óxvi 38 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ১১. Diicò eBGqi 283 c†Óxvi 36 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |
৪. Diicò eBGqi 452 c†Óxvi 34 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ | ৮. Diicò eBGqi 335 c†Óxvi 39 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ |

৩৫. যশোর সরকারি মহিলা কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১.► মিসেস রওশন একটি স্টিল মিলে কর্মরত আছেন। তিনি ২০১৩ সালের শুরুতে প্রতিষ্ঠানের পুঁজি সরবরাহকারী ও গুরুত্বপূর্ণ কর্মকর্তাদের একটি যৌথ সভায় অংশগ্রহণ করেন। ২০১৩ সালের জন্য উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা ১ লক্ষ টন নির্ধারণ করার প্রস্তুত করেন। এ অর্জনের জন্য নতুন ৫০ জন কর্মী নিয়োগ করার জন্য তিনি কর্মী ব্যবস্থাপককে নির্দেশ দেন। উৎপাদন ও বিপণনকার্য সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য মিসেস রওশন প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন, বিপণন, ক্রয়, অর্থ ও হিসাব বিভাগ নামে চারটি বিভাগ প্রতিষ্ঠা করেন। স্ব-স্ব বিভাগীয় কর্মীরা ঐ বিভাগের প্রধান কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ পালন করে এবং তার নিকট জবাবদিহি করে। প্রতিষ্ঠানটি ২০১৩ সালে নির্ধারিত লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে সক্ষম হয়।

ক. বিকেন্দ্রীকরণ কী? ১
খ. ব্যবস্থাপনাকে কি পেশা বলা যায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. মিসেস রওশন কোন স্তরের ব্যবস্থাপক? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানটি কার্যবিভাজনের নীতি যথাযথভাবে অনুসরণের কারণে সফলতা পেয়েছে? যুক্তিসহ মতামত দাও। ৪

২.► ‘মুন গার্মেন্টস’ ফ্যাক্টরিতে রাফি ও নাদিম একই পদে কর্মরত দুজন কর্মী। তাদের বস রহিম। জনাব আলী হোসেন প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা। একদিন রাফি ও নাদিমের বিরোধ দেখা দেওয়ায় নাদিমের বিরুদ্ধে রাফি জনাব আলী হোসেনের কাছে অভিযোগ করেন। তিনি রাফির ওপর চোখ রাঙিয়ে ডেকে তার অধস্তন কর্মীদের নিয়ম-কানুন শেখানোর নির্দেশ দেন।

ক. বিকেন্দ্রীকরণ কী? ১
খ. ব্যবস্থাপনা নির্দেশনার ঐক্য নীতি গুরুত্বপূর্ণ কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকের ‘মুন গার্মেন্টস’ ফ্যাক্টরিতে ব্যবস্থাপনার কোন নীতিটি লঙ্ঘিত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানটির উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ভূমিকা কি সঠিক ছিল? তোমার উত্তরের সপক্ষে যুক্তি দিয়ে ব্যাখ্যা করো। ৪

৩.► PQS সফট ড্রিংকস লিমিটেড জার্মানিভিত্তিক একটি বহুজাতিক কোম্পানি। প্রতিষ্ঠানটি বাংলাদেশে বাজার সম্প্রসারণ করার লক্ষ্যে পৃথক পরিকল্পনা প্রণয়ন করে। এদেশের অধিকাংশ জনসংখ্যা মুসলিম এবং উন্নয়নশীল দেশ হওয়ায় প্রতিষ্ঠানটি সহজেই সফলতা অর্জন করতে সক্ষম হয়েছে।

ক. অনানুষ্ঠানিক নেতৃত্ব কী? ১
খ. প্রেষণার দ্বি-উপাদান তত্ত্ব বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকে বর্ণিত প্রতিষ্ঠানটি বাংলাদেশের জন্য কোন ধরনের পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছে? বর্ণনা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো, উদ্দীপকের বর্ণিত প্রতিষ্ঠানটি পরিকল্পনার আড়িনা নির্ধারণ করতে পেরেছে? তোমার উত্তরের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

৪.► জনাব নাসরিন একটি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পরিচালক। এতদিন প্রতিষ্ঠানের সকল সিদ্ধান্ত তিনি একাই গ্রহণ করলেও বর্তমানে প্রতিষ্ঠান বড় হওয়ায় এবং কাজের জটিলতা বৃদ্ধি পাওয়ায় সাংগঠনিক অবস্থার উন্নতির জন্য সাংগঠনিক কাঠামো পরিবর্তনের সিদ্ধান্ত নিলেন। বিভিন্ন বিভাগে ব্যবস্থাপক নিয়োগ দিলেন। এতে জনাব নাসরিনের কাজের চাপ কমান পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানের শৃঙ্খলা বৃদ্ধি পেতে লাগল।

ক. সংগঠন কী? ১
খ. ম্যাট্রিক্স সংগঠন বলতে কী বোঝায়? ২
গ. জনাব নাসরিনের প্রতিষ্ঠানে প্রথমে কোন ধরনের সংগঠন কাঠামো বিদ্যমান ছিল? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. জনাব নাসরিনের প্রতিষ্ঠানের সাংগঠনিক কাঠামো পরিবর্তনের যৌক্তিকতা বিশ্লেষণ করো। ৪

৫.► “সিরাজ ট্রেডিং এন্টারপ্রাইজের” উৎপাদন বিভাগের বিভাগীয় ব্যবস্থাপকের শূন্যপদ পূরণের জন্য প্রতিষ্ঠানটি সংবাদপত্রে বিজ্ঞাপন দিয়ে একজন দক্ষ ব্যবস্থাপক নিয়োগ দেয়। কিন্তু ব্যবস্থাপক যোগদানের সময় উক্ত বিভাগের কর্মীদের ক্ষোভ ও অসন্তোষের সম্মুখীন হয়।

ক. কর্মসংস্থান কী? ১
খ. মানবসম্পদ বলতে কী বোঝায়? ২
গ. সিরাজ ট্রেডিং কোন উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. সিরাজ ট্রেডিং কোম্পানির অধস্তন কর্মীদের অসন্তোষ ও ক্ষোভের সম্ভাব্য কারণ বিশ্লেষণ করো। ৪

৬.► মি. মোহাম্মদ একটি উৎপাদনমুখী প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পরিচালক। তার কোম্পানিতে উৎপাদন মাত্রা কীভাবে বৃদ্ধি করা যায় তা নিয়ে আলোচনার জন্য একটি সভার আহ্বান করলেন। সেখানে উৎপাদনকার্যে নিয়োজিত সকলেই উপস্থিত ছিল। তাদের সাথে আলাপ-আলোচনার প্রেক্ষিতে কিছু সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলেন। অল্প সময়ের মধ্যেই তিনি ইতিবাচক ফলাফল লক্ষ্য করলেন।

ক. নির্দেশনা বলতে কী বোঝায়? ১
খ. নির্দেশনাকে প্রশাসনের হৃৎপিণ্ড বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২

গ. উদ্দীপকে কোন ধরনের নির্দেশনা সম্পর্কে বলা হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে গৃহীত নির্দেশনা কৌশল সকল প্রতিষ্ঠানের সবসময় সুফল বয়ে আনবে কোনো নিশ্চয়তা নেই-এ বিষয়ে তোমার মতামত দাও। ৪

৭.► আবাহন লি. কোম্পানি একটি আন্তর্জাতিক মানের ঔষুধ প্রস্তুতকারী প্রতিষ্ঠান। প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের ব্যাপারে খুবই যত্নশীল। প্রতিষ্ঠানটি কর্মীদের শিক্ষা, চিকিৎসা ও বাসস্থানের নানাবিধ সুবিধা দিয়ে থাকে। কিন্তু কর্মীরা সমসময় চাকরির নিরাপত্তাজনিত অনিশ্চয়তায়ে ভোগে। যার কারণে ভালো সুযোগ-সুবিধা থাকার পরও কর্মীদের মধ্যে প্রতিষ্ঠান ছেড়ে যাওয়ার প্রবণতা লক্ষ্য করা যায়। বিষয়টি নিয়ে আবাহন লি. কোম্পানি তার কর্মীদের সাথে আলাপ-আলোচনার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন।

ক. প্রেষণার ভিত্তি কী? ১
খ. হার্জবার্গের দ্বি-উপাদান তত্ত্বের রক্ষণাবেক্ষণ উপাদান বলতে কী বোঝায়? ২
গ. আবাহন লি. কর্মীদের কী ধরনের প্রেষণা প্রদান করে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. কী ব্যবস্থা গ্রহণ করলে আবাহন লি.-এর প্রতি কর্মীদের আকর্ষিত করা যাবে বলে তুমি মনে করো? যুক্তি দাও। ৪

৮.► মি. আদিব ও মি. সাকিব আন্তর্জাতিক বাণিজ্যের সাথে জড়িত। তাঁরা গার্মেন্টস সামগ্রীর রপ্তানি ও যন্ত্র সামগ্রী আমদানি করেন। নিজেদের কর্মীদের সাথে প্রতিষ্ঠানটি যেকোনো পরমর্শ ভিডিও কনফারেন্স ও অডিও কনফারেন্স প্রযুক্তির মাধ্যমে গ্রহণ করে। বিদেশি ব্যবসায়ীর সাথে প্রয়োজনে তারা তথ্য আদান-প্রদানের ক্ষেত্রে ফ্যাক্স ও ই-মেইল ব্যবহার করেন।

ক. যোগাযোগ প্রক্রিয়া কী? ১
খ. ফলাবর্তন বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকের প্রতিষ্ঠানের নিজেদের কর্মীদের মধ্যে কোন ধরনের আক্ষরিক/শাব্দিক যোগাযোগ সংঘটিত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে বিদেশি ব্যবসায়ীদের সাথে তথ্য আদান-প্রদানে ব্যবহৃত যোগাযোগ পদ্ধতির ধরন উল্লেখপূর্বক গুরুত্ব মূল্যায়ন করো। ৪

৯.► জনাব ইকবাল একটি প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী। তিনি পরিকল্পনা অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের কাজ পরিচালনা করেন এবং প্রতিটি বিভাগ ও কর্মীদের সাথে যোগাযোগ রক্ষা করেন। কর্মীদের মধ্যে সুসম্পর্ক না থাকায় কাজের পরিমাণ পণ্য উৎপাদন ও বিক্রয় সম্ভব হচ্ছে না।

ক. সমন্বয় কী? ১
খ. নির্দেশনা সর্বদা নিচের দিকে প্রবাহিত হয়- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. জনাব ইকবাল তার প্রতিষ্ঠানের সমন্বয়ের কোন নীতি অনুসরণ করেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে সৃষ্ট সমস্যা থেকে পরিত্রাণ পেতে জনাব ইকবালের কোন ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ বাঞ্ছনীয়? মতামত দাও। ৪

১০.► ম্যান্স কনস্ট্রাকশন কোং ২০১৩ সালের ১ জানুয়ারি চট্টগ্রামে একটি ফ্লাইওভার তৈরির কাজ শুরু করে। ফ্লাইওভারটি ২০১৬ সালের ৩১ ডিসেম্বর শেষ করার কথা থাকলেও ২০১৪ সালের ৩১ ডিসেম্বর দেখা যায় যে, ফ্লাইওভারটির মাত্র ৩৫ শতাংশ কাজ শেষ হয়েছে। কাজের পরিমাণ লক্ষ্যমাত্রার চেয়ে কম হওয়ায় প্রকল্প ব্যবস্থাপক তার কারণ উদ্ঘাটন এবং নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে ফ্লাইওভারটির কাজ সমাপ্ত করার লক্ষ্যে করণীয় ব্যবস্থা সম্পর্কে পরামর্শদানের জন্য একজন অভিজ্ঞ প্রকৌশলীকে দায়িত্ব প্রদান করেন। প্রকৌশলী লক্ষ্যমাত্রা অর্জনে ব্যর্থ হওয়ার জন্য দক্ষ শ্রমিক স্বল্পতা, কাঁচামালের অপর্যাপ্ততা, আধুনিক নির্মাণ সামগ্রীর অপ্রাপ্যতা, বর্ষাকালে নির্মাণ কাজের বিঘ্ন হওয়া ইত্যাদি বিভিন্ন বিষয় চিহ্নিত করে সুপারিশসহ প্রকল্প ব্যবস্থাপকের কাছে একটি প্রতিবেদন পেশ করেন।

ক. গ্যান্ট চার্ট কী? ১
খ. ‘নিয়ন্ত্রণ একটি অবিরত প্রক্রিয়া’-ব্যাখ্যা করো। ২
গ. “২০১৪ সালের ৩১ ডিসেম্বর পর্যন্ত ৩৫ শতাংশ কাজ শেষ হয়েছে”-কথাটি নিয়ন্ত্রণ প্রক্রিয়ার কোন কাজের সাথে সম্পর্কিত? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. উদ্দীপকে প্রকৌশলীর প্রতিবেদনটি যথাসময়ে প্রকল্পের কাজ শেষ করার ক্ষেত্রে কতটুকু ভূমিকা রাখবে বলে তুমি মনে করো? তোমার মতামতের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

১১.► হামিদ কোং লি. একটি জুতা রপ্তানিকারী প্রতিষ্ঠান। প্রতিষ্ঠানটি প্রতিবছর জানুয়ারি মাসে সারা বছরের কর্মকর্তাদের বিশ্ভারিত পরিকল্পনা তৈরি করে। বিশ্বব্যাপী প্রতিযোগিতার ফলে তাদের পণ্য রপ্তানির পরিমাণ হ্রাস পাচ্ছে। হামিদ কোং লি. নতুন বাজার সৃষ্টির জন্য ইউরোপের বিভিন্ন দেশে পণ্য রপ্তানির চেষ্টা করছে। প্রতিষ্ঠানটি প্রচেষ্টার ফলে তাদের রপ্তানি ক্রমশ বৃদ্ধি পাচ্ছে।

ক. পরিকল্পনা কী? ১
খ. পরিকল্পনাকে ব্যবস্থাপনার প্রাথমিক কাজ বলা হয় কেন? ২
গ. হামিদ কোং লি. কর্তৃক গৃহীত পরিকল্পনাটি কোন ধরনের? ৩
ঘ. উদ্দীপকে বর্ণিত হামিদ কোং লি.-কে রপ্তানি বৃদ্ধি করতে হলে কী কী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে বলে তুমি মনে করো? মতামত দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা

১. Diiçò eBGqi 257 c†Óxvi 31 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

২. Diiçò eBGqi 258 c†Óxvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

৩. Diiçò eBGqi 284 c†Óxvi 38 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

৪. Diiçò eBGqi 309 c†Óxvi 35 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

৫. Diiçò eBGqi 320 c†Óxvi 10 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

৬. Diiçò eBGqi 361 c†Óxvi 39 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÁ|

৭. Diicò eBGqi 386 c†Óxvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ	৯. Diicò eBGqi 422 c†Óxvi 13 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ	১১. Diicò eBGqi 285 c†Óxvi 39 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ
৮. Diicò eBGqi 410 c†Óxvi 32 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ	১০. Diicò eBGqi 453 c†Óxvi 35 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii ËÓieÁ	

৩৬. বরিশাল সরকারি মহিলা কলেজ

বিষয় কোড: ২ ৭ ৮

সময়- ২ ঘণ্টা ৩০ মিনিট

ব্যবসায় সংগঠন ও ব্যবস্থাপনা: দ্বিতীয় পত্র

পূর্ণমান- ৭০

১.►মি. আসিফ ইউনিভার্সিটির বাংলাদেশের একজন বিপণন কর্মকর্তা। চাকরির দুই বছর পর শ্রীলংকাতো দুই দিনের এক প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করার সুযোগ পায়। প্রশিক্ষণটির বিষয় ছিলো- “বিপণনে মান নিশ্চিতকরণ”। কীভাবে মান বজায় রেখে বিপণন কাজ সম্পাদন করা যায় তাই নিয়ে দুইদিনে চারটি অধিবেশনে প্রশিক্ষণটি পরিচালনা করেন ইউনিভার্সিটির প্রশিক্ষণ এশিয়ার কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স বিভাগের প্রধান। উক্ত প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের ফলে আসিফ বিষয়টি সম্পর্কে সুস্পষ্ট দিকনির্দেশনা পেলেন। তাই সে নব উদ্যমে কাজ করার ইচ্ছা পোষণ করেন।

ক. কর্মী ব্যবস্থাপনা কী? ১
খ. গুরু পদানুষ্ঠান বলতে কী বোঝায়? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে মি. আসিফের প্রশিক্ষণ পদ্ধতিটি কী? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. প্রশিক্ষণ কীভাবে নবতর চিন্তা-চেতনার উন্নয়ন ঘটায়? উদ্দীপকের আলোকে যৌক্তিক মূল্যায়ন করো। ৪

২.►রাইসু ফার্মা লি. একটি ছোট ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান। প্রতিষ্ঠানটির সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল ক্ষমতা পরিচালনা পর্যদের কাছে সংরক্ষণ করা হয়। মি. রেজা প্রতিষ্ঠানটির সহকারী বিক্রয় ব্যবস্থাপক। ছোটখাটো সিদ্ধান্ত নিতে গেলেও তাকে উপরের মহলের অনুমোদনের জন্য অপেক্ষা করতে হয়। সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিলম্ব ও অধিক আনুষ্ঠানিকতার কারণে প্রতিষ্ঠানটিতে এক ধরনের বিশৃঙ্খল অবস্থা বিরাজ করছে।

ক. হেনরি ফেলয় ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার কতটি কাজ নির্দিষ্ট করেন? ১
খ. ধারণাগত দক্ষতা বলতে কী বোঝায়? ২
গ. রাইসু ফার্মা লি. এ ব্যবস্থাপনার কোন নীতিটি প্রতিফলিত হয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. কীভাবে প্রতিষ্ঠানটিতে শৃঙ্খলা ফিরিয়ে আনা সম্ভব বলে তুমি মনে করো? যৌক্তিক মতামত দাও। ৪

৩.►প্রযুক্তি দুনিয়ার অধিকাংশ মেধাবীর প্রথম পছন্দ গুগল কর্পোরেশন। গুগলের বিশাল হেডকোয়ার্টার আর তার কর্মপরিবেশ এক কথায় বলতে গেলে অসাধারণ। অংশগ্রহণের সাথে নির্বাহীর সম্পর্ক ও সহকর্মীদের সাথে সুসম্পর্ক সবাইকে একসূত্রে এখিত করে। তাছাড়া সেখানে কর্মীরা ব্যক্তিগত প্রয়োজনে যথেষ্ট সময় পেয়ে থাকেন। তাই তারা সন্তুষ্ট থাকেন। অন্যদিকে বাংলাদেশের গাজীপুরে একটি তৈরি পোশাক কারখানায় দুই মাস বেতন বকেয়া থাকায় শ্রমিকরা কর্মবিরতি দিয়ে আন্দোলন করছেন।

ক. অগ্রিম কী? ১
খ. প্রেষণা কীভাবে শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করে? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকটি দি-উপাদান তত্ত্বের কোন উপাদানের সাথে সম্পর্কিত? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ‘প্রেষণার ফল আচরণের মাধ্যম প্রকাশিত হয়’-উদ্দীপকের আলোকে যৌক্তিক বিশ্লেষণ করো। ৪

৪.►মি. মঈন একটি পরামর্শক প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা। তিনি উচ্চ প্রযুক্তিসম্পন্ন ও একাধিক পণ্য উৎপাদনের লক্ষ্য নিয়ে প্রতিষ্ঠিত একটি নতুন কোম্পানির কাঠামো তৈরির জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত হন। মি. মঈন তার গবেষণা দলের সাথে একাধিক আলোচনার পর একটি কাঠামোর ধারণা তৈরি করলেন। যেহেতু প্রতিষ্ঠানটি উচ্চ প্রযুক্তিসম্পন্ন ও একাধিক পণ্য উৎপাদনকারী তাই তিনি প্রতিষ্ঠানটির কর্মীদের বিশেষ জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জনের বিষয়টিকে বিবেচনায় নিয়ে কাঠামো তৈরি করলেন। এক্ষেত্রে তিনি প্রত্যেকটি পণ্যকে আলাদাভাবে গুরুত্ব দেওয়ার জন্য প্রকল্প ব্যবস্থাপক এবং প্রকল্প ব্যবস্থাপকদের সার্বিক সহযোগিতা করার জন্য কার্যিক ব্যবস্থাপকদের নিয়োগ দেওয়ার সুপারিশ করেন।

ক. বিভাগীয়করণ কী? ১
খ. “সরলরৈখিক সংগঠনে স্বৈরতন্ত্রের প্রতি ঝোক রয়েছে”- ব্যাখ্যা করো। ২
গ. উদ্দীপকে প্রতিষ্ঠানটির কাঠামো গঠনে সংগঠনের কোন নীতির প্রাধান্য রয়েছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো মি. মঈন প্রতিষ্ঠানটির সঠিক কাঠামো তৈরি করেছেন? যৌক্তিক মতামত দাও। ৪

৫.►বুশরা ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের ব্যবস্থাপনা বিভাগের শিক্ষার্থী। সে শ্রেণিকক্ষে ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত তাত্ত্বিক জ্ঞান অর্জনের পাশাপাশি মাঝে মাঝে বিশ্ববিদ্যালয় থেকে বিভিন্ন শিল্প-কারখানা পরিদর্শনের মাধ্যমে ব্যবস্থাপনার কাজগুলো কীভাবে বাস্তবের সম্পাদিত হয় তাও জানতে পারছে। তার উপলব্ধি হলো, ব্যবস্থাপনা শুধু একটি নির্দিষ্ট কাজ নয় বরং ধারাবাহিকভাবে সম্পাদিত কাজের সমষ্টি। এক্ষেত্রে একটি কাজের সাথে অন্য কাজের সম্পর্ক রয়েছে। বুশরা ব্যবস্থাপনা বিষয়ের উপর বি.বি.এ ও এম.বি.এ ডিগ্রি সম্পন্ন করে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তা হিসেবে কাজ করার স্বপ্ন দেখছে।

ক. তত্ত্বাবধায়ন পর্যায় কী? ১
খ. পদ্ধতি বলতে কী বোঝায়? ২
গ. উদ্দীপকে ব্যবস্থাপনার কোন বৈশিষ্ট্য ফুটে ওঠেছে? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ‘বুশরার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা একটি পেশা হিসেবে বিবেচিত হবে’- উদ্দীপকের আলোকে উক্তিটির যথার্থতা বিশ্লেষণ করো। ৪

৬.►মি. ফিরোজ পোশাক রপ্তানিকারক একটি প্রতিষ্ঠানের সুপারভাইজার। তার অধীনস্থ ৫০ জন শ্রমিকদের সে প্রয়োজনীয় নির্দেশনা দিয়ে কাজ করিয়ে নেয়। মি. ফিরোজ শুধু নির্দেশনা দিয়ে ফ্লান্ড হন না বরং কাজগুলো যাতে সঠিকভাবে বাস্তবায়ন হয় তা নিজে দাঁড়িয়ে থেকে পর্যবেক্ষণ করেন। ফলে কর্মীরা তাদের কাজে যাতে ভুল

কম হয় সেদিকে নজর রাখেন। আর ভুল হয়ে গেলেও মি. ফিরোজ তা সংশোধন করে দেন।

ক. কোন নেতৃত্বের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের অবাধ স্বাধীনতা ভোগ করে? ১
খ. একজন নেতা কীভাবে কর্তৃত্ববান হন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. মি. ফিরোজের নির্দেশনার ধরন কী? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ‘কার্যকর নির্দেশনা কর্মীদের মান ও দক্ষতার উন্নয়ন ঘটায়’-তুমি কি এ বক্তব্যের সাথে একমত? যৌক্তিক মূল্যায়ন করো। ৪

৭.►ভূইয়া এ্যাপারেলস লি. ২০১৩ সালে ২০% উৎপাদন বৃদ্ধির লক্ষ্য নির্ধারণ করেন। সে লক্ষ্য বাস্তবায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানটির ব্যবস্থাপনা পরিচালক সকল বিভাগীয় প্রধানদের কাছে পরিকল্পনা আহ্বান করেন। বিভাগীয় প্রধানগণ সুনির্দিষ্ট সুপারিশসহ তাদের প্রণীত পরিকল্পনা জমা দেন। পরবর্তীতে পরিচালনা পর্যদের এক সভায় সকল পরিকল্পনা একত্রিত করে তা বাস্তবায়নের জন্য সকল বিভাগকে নির্দেশ দেওয়া হয়।

ক. কৌশল কী? ১
খ. পরিকল্পনাকে ব্যবস্থাপনার দর্পণ বলা হয় কেন? ব্যাখ্যা করো। ২
গ. ভূইয়া এ্যাপারেলস লি. কোন ধরনের পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো ভূইয়া এ্যাপারেলস লি. একটি উত্তম পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছে? তোমার মতের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

৮.►শালিপুর গ্রামের মানুষ দীর্ঘদিন একটি উচ্চ মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের অভাব বোধ করছেন। গ্রামের সকল শ্রেণির মানুষ বিষয়টি নিয়ে এত দিন কথা বললেও নিজেরা সংগঠিত হতে পারেনি। গ্রামের বয়োজ্যেষ্ঠ ব্যক্তি মি. ‘ক’ বিষয়টি উপলব্ধি করে এগিয়ে আসেন। তিনি তার প্রজ্ঞা দিয়ে সবাইকে বোঝাতে সক্ষম হন এবং সংগঠিত হওয়ার জন্য আহ্বান জানান। তার মতামতকে গুরুত্ব দিয়ে সবাই তার নির্দেশনা মেনে চলেন। অন্যদিকে ঢাকার ইউনিভার্সাল পাবলিকেশন্স’র ব্যবস্থাপনা পরিচালক যেকোনো সিদ্ধান্ত কর্মীদের সাথে আলোচনা করে গ্রহণ করেন। সম্ভ্রতি কর্মীদের দুপুরের খাবারের সমস্যা সমাধানের জন্য কর্মীদের প্রস্তুত অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানটির প্রধান কার্যালয়ে একটি কেন্দ্র স্থাপন করেন যেখান থেকে কর্মীরা বিনামূল্যে খাবার গ্রহণ করতে পারবেন।

ক. কর্মীকেন্দ্রিক নেতৃত্ব কী? ১
খ. অঙ্গপূর্ণতার চাহিদা বলতে কী বোঝায়? ২
গ. মি. ‘ক’ কোন ধরনের নেতৃত্বের উদাহরণ? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো ইউনিভার্সাল পাবলিকেশন্স-এর কেন্দ্র স্থাপন শ্রমিকদেরকে ইতিবাচকভাবে প্রেরিত করবে? উদ্দীপকের আলোকে যৌক্তিক মতামত দাও। ৪

৯.►শাপলা কর্পোরেশন ২০১৬ সালে প্রণীত পরিকল্পনায় ১০,০০,০০০ ইউনিট ঊষধ উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করেন। কিন্তু বছর শেষে দেখা গেল প্রতিষ্ঠানটি মাত্র ৮,০০,০০০ ইউনিট ঊষধ উৎপাদন করেছে। তাই পরিচালনা পর্যদ এখন প্রতিষ্ঠানটির কার্য ফলাফলের বিশ্লেষণিত তথ্য উপাত্ত সংগ্রহ করে বিশ্লেষণের মাধ্যমে বিচ্যুতি নির্ধারণ এবং পরবর্তী সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশও করেছেন।

ক. BEP-এর পূর্ণরূপ কী? ১
খ. নিয়ন্ত্রণের ভবিষ্যৎ দর্শনের নীতিটি ব্যাখ্যা করো। ২
গ. শাপলা কর্পোরেশন কোন ধরনের নিয়ন্ত্রণ কৌশল অনুসরণ করেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. ‘ব্যবস্থাপনায় নিয়ন্ত্রণ কার্য ব্যতিরেকে পরিকল্পনা বাস্তবায়ন অসম্ভব’-তুমি কি এ বক্তব্যের সাথে একমত? তোমার মতের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

১০.►মৌলি ফ্যাশনস লি. তাদের নির্বাহীদের জন্য প্রতি মাসে পাঁচ তারকা রেস্টুরেন্টে একটি ডিনারের আয়োজন করেন। ডিনারে সকল বিভাগের নির্বাহীগণ উপস্থিত থাকেন এবং তাদের মধ্যে একটি হৃদ্যতাপূর্ণ সম্পর্ক তৈরি হয়। পারস্পরিক আলোচনায় সবাই কাজের ক্ষেত্রে যার যার সমস্যা ও সম্ভাবনাগুলো সহজেই জানতে পারে। ফলে নির্বাহীদের মধ্যকার সম্পর্কের উন্নয়ন ঘটায় কারণে সমন্বয় সহজ হয়।

ক. CPM-এর পূর্ণরূপ কী? ১
খ. স্বতঃস্ফূর্ত সমন্বয় বলতে কী বোঝায়? ২
গ. মৌলি ফ্যাশনস লি. সমন্বয়ের ক্ষেত্রে কোন নীতিটি মেনে চলেছেন? ব্যাখ্যা করো। ৩
ঘ. তুমি কি মনে করো কার্যকর সমন্বয় প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যার্জনকে সহজ করে তোলে? তোমার মতের পক্ষে যুক্তি দাও। ৪

১১.►সেইজ ইন্টারন্যাশনাল লি. একটি আন্তর্জাতিক মানের সিরামিকস উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান। প্রতিষ্ঠানের বিক্রয় বিভাগের ব্যবস্থাপক টেলিফোনে উৎপাদন বিভাগের একজন সহকারী ব্যবস্থাপকের কাছে উৎপাদন সংক্রান্ত তথ্য জানতে চায়। কিন্তু উৎপাদন বিভাগের সহকারী ব্যবস্থাপক বিক্রয় ব্যবস্থাপকে যথেষ্ট তথ্য দিয়ে সহায়তা করেনি। ফলে বিক্রয় বিভাগ ও উৎপাদন বিভাগের মধ্যে দূরত্ব সৃষ্টি হয়। তাছাড়া প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য বিভাগগুলোর মধ্যেও পারস্পরিক তথ্য আদান প্রদানের ক্ষেত্রে সহযোগিতার অভাব পরিলক্ষিত হচ্ছে।

ক. সাংগঠনিক যোগাযোগ কী? ১
খ. ‘প্রেরিত বার্তার সমরূপতা বজায় রাখার ক্ষেত্রে লিখিত যোগাযোগের কোনো বিকল্প নেই’- ব্যাখ্যা করো। ২



গ. সেইজ ইন্টারন্যাশনাল-এর বিক্রয় বিভাগের ব্যবস্থাপকের সাথে উৎপাদন বিভাগের সহকারী ব্যবস্থাকের মধ্যে সংগঠিত যোগাযোগটি কোন ধরনের? ব্যাখ্যা করো। ৩

ঘ. বিভিন্ন বিভাগের মধ্যে সৃষ্ট দূরত্ব খুঁচিয়ে ফেলার জন্য সেইজ ইন্টারন্যাশনাল লি.-এর করণীয় কী? যৌক্তিক মতামত দাও। ৪

উত্তর নির্দেশনা

- | | | |
|---|---|--|
| ১. Diiçò eBGqi 336 c†Óxvi 40 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ৫. Diiçò eBGqi 237 c†Óxvi 26 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ৯. Diiçò eBGqi 454 c†Óxvi 36 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ |
| ২. Diiçò eBGqi 258 c†Óxvi 33 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ৬. Diiçò eBGqi 362 c†Óxvi 40 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ১০. Diiçò eBGqi 431 c†Óxvi 29 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ |
| ৩. Diiçò eBGqi 387 c†Óxvi 33 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ৭. Diiçò eBGqi 285 c†Óxvi 40 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ১১. Diiçò eBGqi 411 c†Óxvi 33 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ |
| ৪. Diiçò eBGqi 310 c†Óxvi 36 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | ৮. Diiçò eBGqi 387 c†Óxvi 34 bÁ¼i m†Rbkxj cÉGk²vii `ÉÓjeÅ | |

